

Pekka Österberg

# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu rakennustyömailla

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Insinööri (AMK)

Rakennustekniikan koulutusohjelma

Insinöörityö

23.4.2016

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä	Pekka Österberg Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu rakennustyömailla 47 sivua + 1 liite 23.4.2016
Tutkinto	Insinööri (AMK)
Koulutusohjelma	Rakennustekniikka
Suuntautumisvaihtoehto	Rakennustuotantotekniikka
Ohjaaja(t)	Anu-Tuija Lehto, SAK:n lakimies Kaisa Hyyti, lehtori
<p>Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden säätely on laajaa ja syrjinnän kielto sisältyy useisiin sää- döksiin. Vaikka jokaisella työntekijällä on oikeus oikeudenmukaiseen ja syrjimättömään kohteluun, eriarvoisuutta ja syrjintää ilmenee rakennustyömailla. Tasa-arvon ja yhdenver- taisuuden merkitys työpaikoilla kasvaa lisääntyvän monikulttuurisuuden ja globalisoituvan yhteiskuntamme takia. Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää tasa-arvon ja yhdenver- taisuuden säätelyä ja sitä, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat rakennustyö- mailla. Opinnäytetyön tavoite oli tuottaa henkilöhaastattelujen ja tutkimuksen perusteella ohje tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luomiseksi rakennustyömaille. Ohje pe- rustuu rakennustyömaiden tarpeisiin. Tasa-arvo viittaa sukupuolten väliseen samanarvoi- suuteen. Yhdenvertaisuus taas tarkoittaa, että jokainen on samanarvoinen riippumatta heidän iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mieli- piteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydenti- lasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.</p> <p>Rakennustyömailta velvoittavan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden säätelyn selvittämiseksi opinnäytetyössä tutkittiin muun muassa tasa-arvolakia, yhdenvertaisuuslakia, kansainväli- siä sopimuksia ja muuta aiheeseen liittyvää ohjeistusta. Opinnäytetyön empiiristen tutki- mustiedon keräämiseksi käytettiin puolistrukturoitua henkilöhaastattelun menetelmää.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksena syntyi rakennustyömaiden tarpeet huomioiva tasa-arvo- ja yh- denvertaisuussuunnitteluohje. Suunnitteluohje on laadittu käyttäen hyväksi henkilöhaastat- telujen tuloksia ja olemassa olevaa tutkimustietoa ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitte- luohjeita. Suunnitteluohjeessa on pidetty mielessä rakennustyömaiden erityispiirteet. Suunnitteluohje sisältää suunnitteluprosessin vaiheet, suunnitelman vähimmäissisällön, esimerkkejä mahdollisista suunnitelmaan kirjattavista toimenpiteistä ja muita suunnitelman laatimiseen liittyviä ohjeita. Suunnitteluohjeen käytännönläheisyys ja opinnäytetyössä esil- le tuodut syrjimättömyyden positiiviset vaikutukset motivoivat vastuullisesti toteuttamaan suunnitelman toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja ylläpitämään työpaikan tasa-arvoista ja yhdenvertaista käytäntöjä ja ilmapiiriä.</p> <p>Opinnäytetyön yhteenveto osoittaa, että työnantajalla on vastuullinen rooli tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä ja syrjinnän pelon vähentämisessä. Opinnäytetyön tu- loksena luotu suunnitteluohje antaa mallin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta työnantajalle ja sitä voidaan käyttää kaikilla rakennustyömailla.</p>	
Avainsanat	Tasa-arvo, yhdenvertaisuus, syrjintä, tasa-arvosuunnittelu, yh- denvertaisuussuunnittelu, rakennustyömaa

Author(s) Title	Pekka Österberg Equality Planning for Construction Sites
Number of Pages Date	47 pages + 1 appendice 23 April 2016
Degree	Bachelor of engineering
Degree Programme	Civil engineering
Specialisation option	Construction and site management
Instructor(s)	Anu-Tuija Lehto, SAK legal adviser Kaisa Hyyti, lecturer
<p>The regulation of equality is extensive and it is included in various acts. Even though every worker has the right to fair and non-discriminatory treatment, equality is not achieved and discrimination occurs at construction sites. The propagation of multiculturalism and globalization in our society emphasizes the importance of equality in workplace. The purpose of the project was to clarify the equality legislation and carry out research on whether equality is recognised at construction sites. The goal of the project was to produce a guide for equality planning at construction sites. The content of the guide was based on the research and interviews. The guide is built from the needs of the construction sites. Equality means that everyone is equal regardless of their gender, age, origin, nationality, language, religion, belief, opinion, political activity, trade union activity, family relationships, state of health, disability, sexual orientation or other personal characteristics.</p> <p>Non-discriminatory Act, Act on Equality between Women and Men, international agreements and other guidelines on this topic were researched to define the binding regulations on equality at construction sites. The content of empirical research was gathered from semi-structured interviews.</p> <p>The result of the project was a guide for equality planning, where the needs of construction sites were taken into account. The guide has been produced using the results of the interviews, existing research and equality planning guides, considering the specific characteristics of construction sites. The planning guide contains the steps of the design process, the minimum content of the plan, examples of possible measures to promote equality and other instructions related to the preparation of the plan. The pragmatism of the guide and the highlighted positive effects of non-discriminatory work place motivate to responsibly implement the planned measures in the work place and to maintain equal atmosphere.</p> <p>The conclusion of the project shows that the employer has a liable role in promotion of equality and reducing the fear of discrimination. The result of the project is a planning guide for employers that serves as a model of equality plan and it can be used for all construction sites.</p>	
Keywords	Equality, gender equality, discrimination, equal opportunities, equality planning, construction site

# Sisällys

## Lyhenteet

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tavoitteet ja aiheen raja	2
1.2	Opinnäytetyön rakenne ja tutkimusmenetelmät	3
2	Opinnäytetyön tausta sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tarve	4
3	Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja tasapuolisen kohtelun sääntely sekä sitä koskeva ohjeistus	5
3.1	Yleistä	5
3.1.1	Käsitteet	6
3.2	Kansainväliset velvoitteet	7
3.2.1	Yhdistyneet Kansakunnat ja Kansainvälinen työjärjestö (ILO)	7
3.2.2	Euroopan neuvosto	9
3.2.3	Euroopan unioni	9
3.3	Tasa-arvo	11
3.4	Yhdenvertaisuus	11
3.5	Tasapuolinen kohtelu	12
3.6	Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteet	12
3.6.1	Sukupuoli	13
3.6.2	Sukupuoli-identiteetti	13
3.6.3	Sukupuolen ilmaisu	14
3.6.4	Ikä	14
3.6.5	Alkuperä ja kansalaisuus	15
3.6.6	Kieli	16
3.6.7	Uskonto ja vakaumus	16
3.6.8	Mielipide	17
3.6.9	Poliittinen toiminta ja ammattiyhdistystoiminta	17
3.6.10	Perhesuhteet	18
3.6.11	Terveystila ja vammaisuus	18
3.6.12	Seksuaalinen suuntautuminen	19
3.6.13	Muu henkilöön liittyvä peruste	20
3.7	Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia erilaisia ohjeistuksia, hankkeita ja käytäntöjä	20
4	Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa	22

4.1	Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja laatia tasa-arvosuunnitelma	22
4.2	Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ja laatia yhdenvertaisuussuunnitelma	24
5	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila rakennustyömailla	27
5.1	Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen työsuhteen elinkaaren aikana	27
5.2	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistoimet ja positiivinen erityiskohtelu rakennustyömailla	30
5.3	Rakennustyömaiden valmistautuminen yhdenvertaisuussuunnitteluun	31
6	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluohje rakennustyömaille	32
6.1	Suunnittelun käynnistäminen	34
6.2	Suunnitelman laatiminen	35
6.3	Suunniteltujen toimenpiteiden toteutuksen seuranta sekä toimenpiteiden toimivuuden arviointi	39
7	Yhteenveto ja johtopäätökset	40
	Lähteet	44
	Liitteet	48

## Lyhenteet

CEDAW	<i>Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women</i> (kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus, SopS 67-68/1986)
EU	Euroopan unioni
EY	Euroopan yhteisö
HE	Hallituksen esitys
ILO	<i>International Labour Organisation</i> (Kansainvälinen työjärjestö)
Perustuslaki	Suomen perustuslaki (731/1999)
SopS	Suomen säädöskokoelman sopimussarja
Tasa-arvolaki	Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986)
YK	Yhdistyneet Kansakunnat

## 1 Johdanto

Jokaisella ihmisellä tulisi olla yhdenvertaiset oikeudet ja mahdollisuudet työelämässä. Lahden (2014: 20) mukaan monimuotoinen ja demokraattinen eli työntekijöiden mielipiteet huomioon ottava työyhteisö reagoi nopeasti nykypäivän työelämän haasteisiin, ja kykenee siksi vastaamaan markkinoiden kysyntää. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työympäristö edistää työhyvinvointia ja mahdollistaa yrityksen paremman taloudellisen tuloksen, näin se vaikuttaa positiivisesti myös muualle yhteiskuntaan. Tästä huolimatta tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät toteudu työelämässä eivätkä yhteiskunnassa (Euroopan neuvosto 2015: 68). Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen ei rakennustyömailla panosteta tarpeeksi, eikä aiheisiin suhtauduta tarvittavalla vakavuudella.

Vuoden 2015 alussa tuli voimaan uusi yhdenvertaisuuslaki. Samalla tasa-arvolakia muutettiin. Molemmissa laeissa on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelulle mielestäni annettu keskeinen asema syrjinnän ennaltaehkäisyssä ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä.

Suunnittelu on merkittävä osa työnantajan velvollisuutta edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Uuden yhdenvertaisuuslain tärkeimpiä kohtia tämän opinnäytetyön kannalta ovat työnantajan yhdenvertaisuuden edistamisvelvollisuus sekä suunnittelovelvollisuus.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat vaikeasti avautuvia käsitteitä. Kattavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen vaatii käsitteiden ymmärtämistä ja hyväksymistä, minkä takia käsitteet on selitetty opinnäytetyön johdannossa.

Tasa-arvolla tarkoitetaan tasa-arvolain mukaan Suomessa naisten ja miesten välistä tasa-arvoa (tasa-arvolaki 1 §). Yhdenvertaisuus kattaa muut syrjintäperusteet eli iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteet, vamman, terveydentilan, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn (yhdenvertaisuuslaki 8 §).

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen läheisesti liittyvä käsite on tasapuolinen kohtelu. Tasapuolisesta kohtelusta säädetään työsopimuslaissa. Tasapuolisella kohtelulla tar-

koitetaan, että työnantajan on kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, ellei tasapuolisesta kohtelusta poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Tasapuolisen kohtelun velvoite on näin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta laajempi ja yleisempi. Tasapuolinen kohtelu poikkeaa tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta siinä, että sille ei ole erikseen määritetty syrjäntäperusteita. (Tiitinen ym. 2012: 199.)

### 1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja aiheen rajaus

Opinnäytetyön tavoite on laatia rakennustyömaille soveltuva ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluohje. Ohje täyttää tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain vaatimukset sekä ottaa huomioon rakennustyömaan työympäristön erityispiirteet. Opinnäytetyössä tutkitaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista rakennustyömailla. Opinnäytetyössä esitellään rakennustyömaiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta säätelevää lainsäädäntöä. Lisäksi pyritään selvittämään, toteutuuko tasa-arvo ja yhdenvertaisuus rakennustyömailla, mitkä ovat rakennustyömailla ilmeneviä syrjäntäperusteita ja millaisia toimia rakennustyömailla voidaan tehdä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Opinnäytetyön tuloksena syntyvässä suunnitteluohjeessa otetaan huomioon haastattelututkimuksessa ilmenneet rakennustyömaiden puutteet ja epäkohdat. Ohje tukee rakennustyömaan syrjimättömän ilmapiirin, tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun kehittämistä. Tavoitteena on opinnäytetyöllä edistää rakennustyömaiden tosiasiallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Opinnäytetyössä paneudutaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun siltä osin kuin se koskee tasa-arvolaissa yhdenvertaisuuslaissa määrättyjä syrjäntäperusteita. Opinnäytetyössä käsitellään palkkauseroja, mutta ei paneuduta tarkemmin tasa-arvolaissa veloitettuun palkkakartoituksen eli naisten ja miesten välisen palkkavertailun tekemiseen.

Opinnäytetyössä käsitellään kaikkia tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain syrjäntäperusteita. Haastatteluiden avulla tutkitaan, mitkä näistä ovat merkityksellisiä rakennustyömaiden kannalta.

Opinnäytetyöni keskeiset tutkimuskysymykset:



1. Miten tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain suunnitteluvaikeus sitoo työnantajaa?
2. Miten tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun tulisi toteutua koko työsuhteen elinkaaren aikana?
3. Mitä rakennustyömaiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus tulisi sisältää?

## 1.2 Opinnäytetyön rakenne ja tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyö koostuu seitsemästä luvusta: johdannosta, taustaluvusta, kahdesta teorialuvusta, haastattelun tuloksien käsittelystä, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laadinnasta sekä yhteenvedosta ja johtopäätöksistä.

Johdannossa käsitellään aiheen valinta ja rajaus, tavoitteet ja käytetyt menetelmät. Taustaluvussa kerrotaan tasa-arvolain muutosten ja uuden yhdenvertaisuuslain vaikutuksista työnantajan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun. Tässä luvussa paneudutaan muun muassa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen työelämässä ja syrjimättömän työympäristön positiivisiin tuloksiin.

Ensimmäisessä teorialuvussa keskitytään tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja tasapuolisen kohteluun liittyvän lainsäädännön. Tässä luvussa käsitellään myös tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevaa ohjeistusta ja syrjintäperusteita. Toisessa teorialuvussa perehdytään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun vaatimuksiin ja yksityiskohtiin.

Viidennessä luvussa pyritään kuvaamaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila rakennustyömailla. Opinnäytetyössä käytetään hyväksi olemassa olevaa tutkimustietoa ja tilastoja sekä henkilöhaastatteluja. Haastattelut on tehty kasvotusten puolistrukturoituina haastatteluna. Puolistrukturoitu haastattelu pitää sisällään sekä avoimia kysymyksiä että monivalintakysymyksiä. Kysymykset on toimitettu haastateltaville etukäteen sähköpostilla ja haastattelut tehdään kirjallisten haastattelujen mukaan. Mahdollisimman laajan ja monipuolisen näemyksen saamiseksi haastateltaviksi on valittu rakennusalan työntekijä- ja työnantajaliiton edustajat, kaksi rakennusalan työskentelevää toimihenkilöä sekä luottamusmies.

Haastateltavista puolet oli naisia. Viimeisessä luvussa käydään läpi johtopäätöksiä, tuloksia ja omaa oppimista.

## **2 Opinnäytetyön tausta sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tarve**

Tasa-arvosta säädettiin ensimmäisen kerran Suomessa vuonna 1987. Yhdenvertaisuuslaki tuli ensimmäisen kerran voimaan Suomessa vuonna 2004.

Uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.1.2015. Uusi laki laajentaa työnantajan velvoitetta edistää yhdenvertaisuutta. Samaan aikaan yhdenvertaisuuslain voimaan tullessa tasa-arvolakia muutettiin niin, että tasa-arvolain syrjintäperusteita täsmennettiin koskemaan myös sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvää syrjintää (tasa-arvolaki 6 §).

Euroopan Neuvoston (2015: 68) raportin mukaan 21 % väestöstä eli noin 1 150 000 suomalaista on henkilökohtaisesti kokenut syrjintää tai häirintää viimeisen vuoden aikana. Rakennustyömaan osalta keskustelu näyttää keskittyvän pääasiallisesti iästä, sukupuolesta, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta ja kielestä johtuvaan syrjintään. (Mölsä 2015: 8; Hyry 2015.) Monien asiantuntijatahojen, tutkimusten ja alalla toimivien yritysten mukaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus rakennustyömailla eivät toteudu (Mannila 2015: 6; Särkilahti 2015; Larja ym. 2012: 12). Tämän takia aiheesta tulisi puhua ja sen eteen tulisi tehdä konkreettisia toimia.

Lahden mukaan ihminen, joka joutuu kieltämään, salaamaan tai häpeämään ominaisuuksiaan eikä voi olla oma itsensä, ei voi olla parhaimmillaan työpaikalla eikä elinympäristössä. Suurissa yrityksissä tai julkisen sektorin organisaatiossa maahanmuuttajien osuus työntekijöistä voi olla lähes puolet. Työntekijän erilaisuuden hyväksyminen ja erilaisuuden tukeminen on myös työnantajan etu. Työyhteisön ennakointi- ja havainnointikyky, innovatiivisuus, tuottavuus ja kannattavuus vaativat nykypäivänä monimuotoisuutta henkilöstössä. (Lahti 2014: 20–24.)

Yli-Kaitala ym. (2013: 8-9) toteaa kulttuurisesti monimuotoistuvan työelämän edellyttävän henkilöhallinnolta, kaikilta työyhteisön jäseniltä ja etenkin esimiehiltä uudenlaisia ominaisuuksia. Yli-Kaitala ym. ei tarkemmin määrittele näitä ominaisuuksia, mutta

oman näkemykseni mukaan tällaiset ominaisuudet voivat olla esimerkiksi erilaisten kulttuurien tunteminen ja ymmärtäminen, kielitaito sekä erilaisuuden arvostaminen.

Maahanmuuttajien onnistumisen edellytyksiä työelämässä ovat muun muassa työyhteisön avoimuus, toimiva esimiestyö, työtovereiden tuki ja hyvä perehdytys. Työssä onnistuminen näkyy esimerkiksi ammatillisena kehittymisenä, ylenemisenä työssä, vakaana kiintymisenä työelämään, hyvänä työkykynä, työyhteisön hyväksyntänä ja arvostuksena. Työnantajalle työssä onnistuminen näkyy työn tehokkaana ja tuloksellisenä suorittamisena. (Yli-Kaitala ym. 2013: 8-9.)

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen parantaa työelämän laatua ja työhyvinvointia (Huhtala ym. 2005: 37). Hyvään työhyvinvointiin sijoittaminen maksaa itsensä yritykselle moninkertaisena takaisin ja sillä on useita positiivisia vaikutuksia, kuten esimerkiksi hyvä ilmapiiri, hyvä sisäinen yrityskuva, hyvä moninaisuusosaaminen ja syrjimättömän työilmapiiri (Juntunen 2015; Colliander ym. 2009: 323).

### **3 Tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja tasapuolisen kohtelun sääntely sekä sitä koskeva ohjeistus**

#### **3.1 Yleistä**

Kaikki työyhteisön jäsenet ovat vastuussa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa työyhteisössä. Työnantajien ja työntekijöiden vastuut ja velvollisuudet eroavat toisistaan kuitenkin olennaisesti, koska työnantajalla on työnjohto- ja valvontavalta sekä tulkintaetuoikeus.

Työnjohto- ja valvontavalta tarkoittaa sitä, että työnantajalla on valta johtaa ja valvoa työtä. Tulkintaetuoikeus tarkoittaa sitä, että työnantajan tulkintaa noudatetaan, kunnes oikeus toisin toteaa. (Tiitinen ym. 2012: 20.) Tästä syystä työnantaja on vastuussa lakien ja sopimuksien noudattamisesta työpaikoilla. On tärkeää, että työnantaja on perehtynyt työpaikan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuus koskevaan lainsäädäntöön.

Euroopan neuvoston tutkimuksen (2015: 104) kyselyyn vastanneet suhtautuivat erittäin myönteisesti monimuotoisuuden edistämiseen työpaikoilla mukaan lukien monimuotoisuuskoulutusten järjestäminen, työhönottomenettelyjen seuranta ja työvoiman koostu-

muksen seuranta. Raportista ilmenee myös, että suurin osa vastaajista on havainnut syrjiviä rekrytointikäytäntöjä.

### 3.1.1 Käsitteet

**Muodollisen yhdenvertaisuuden** toteutuminen tarkoittaa, että ihmisiä kohdellaan samalla tavalla samanlaisissa tapauksissa (Nousiainen ja Pylkkänen 2001: 17).

Samanlainen kohtelu ei kuitenkaan aina takaa **tosiasiallisen yhdenvertaisuuden** toteutumista, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutuminen vaatii poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevat ihmiset olisivat yhdenvertaisia. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttaminen vaatii yhteiskunnassa olevan syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. (Oikeusministeriön verkkosivu: Yhdenvertaisuus.fi.)

Monikulttuurisuus mielletään yleensä liittyväksi ihmisen kansalaisuuteen, etnisen ryhmään, uskontoon ja kieleen. **Monimuotoisuus tai diversity** on monikulttuurisuutta laajempi käsite. Monimuotoisuus kattaa pysyväluontoisten ominaisuuksien, kuten etnisen taustan lisäksi ajan myötä muuttuvia seikkoja kuten esimerkiksi ikä, toimintakyky, terveydentila, perhetilanne, koulutus, pätevyys sekä sosiaalinen ja taloudellinen asema. Monimuotoisuus on myös muita ihmisen elämään vaikuttavia asioita, kuten esimerkiksi sukupuoli, ihonväri, seksuaalinen suuntautuminen, persoonallisuus, sosiaaliluokka, fyysinen ja psyykkinen toimintakyky ja vammaisuus. (Lahti 2014: 18–19.)

**Positiivinen erityiskohtelu** tarkoittaa jonkun syrjinnälle alttiin ryhmän asemaa parantavia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on edistää tosiasiallista yhdenvertaisuutta tai tasa-arvoa (Oikeusministeriön verkkosivu: Yhdenvertaisuus.fi). Oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tosiasiallisena tarkoituksena on tosiasiallisen tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen ei ole syrjintää.

Rakennustyömaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat pitävät sisällään toimenpiteitä, jotka edistävät työpaikan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Nämä toimenpiteet voivat olla myös positiivista erityiskohtelua. Esimerkiksi maahanmuuttajien kielikoulutus

on positiivista erityiskohtelua ja se voi olla yksi yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpide.

**Työsuhteen elinkaari** on yleisesti käytetty termi esimerkiksi työsuhdeasioista keskusteltaessa. Käsite ei kuitenkaan ole kaikille itsestään selvä. Tässä opinnäytetyössä käsite **työsuhteen elinkaari** pitää sisällään työsuhteen alkamisen, työsuhteen aikaiset muutokset ja työsuhteen päättymisen. (Lahti & Salminen 2014: 142.)

Syrjintä on tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaan **välillistä syrjintää**, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia.

### 3.2 Kansainväliset velvoitteet

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vaatimus sekä syrjinnän kieltä sisältävät useisiin Suomea velvoittaviin kansainvälisiin sopimuksiin (Leppänen 2014: 3; Ahtela ym. 2005: 21–23). Suomea sitovat muun muassa YK:n, Euroopan Neuvoston, Euroopan unionin, ja Kansainvälisen työjärjestön (ILO) sopimukset.

#### 3.2.1 Yhdistyneet Kansakunnat ja Kansainvälinen työjärjestö (ILO)

YK:n kolmannessa yleiskokouksessa vuonna 1948 hyväksyttiin ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus.

Julistuksessa todetaan, että kaikki ihmiset ovat syntyneet vapaina ja arvoiltaan ja oikeuksiltaan tasavertaisina. Julistuksen 23 artiklassa taataan jokaiselle oikeus työhön, työpaikan vapaaseen valintaan, oikeudenmukaisiin ja tyydyttäviin työehtoihin sekä samaan palkkaan samasta työstä ilman minkäänlaista syrjintää. Julistus on antanut pohjan yli 90 kansainväliselle sopimukselle, julistuksella ja asiakirjalla pelkästään YK:n järjestelmässä. (Lahti 2014; 46.)

Vuonna 1919 perustettu kansainvälinen työjärjestö (ILO) on YK:n erityisjärjestö. Järjestöllä on useita kansainvälisiä työelämän sopimuksia. Suomi on allekirjoittanut ja ratifioinut kaikki ILO:n työelämää koskevat perussopimukset.

Syrjintää koskevista sopimuksista Suomi on hyväksynyt muun muassa kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskevan kansainvälisen yleissopimuksen (SopS 37/1970), kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevan yleissopimuksen (SopS 68/1986) eli CEDAW-sopimuksen sekä työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjinnän kieltoa koskevan yleissopimuksen nro 111 (SopS 63/1970).

Kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskevan kansainvälisen yleissopimuksen 2 artiklan mukaan sopimusvaltiot tuomitsevat rotuun, ihonväriin, syntyperää tai kansalliseen tai etniseen alkuperään perustuvan syrjinnän ja sitoutuvat poistamaan tällaista syrjintää.

CEDAW-sopimuksen 2 artiklan mukaan sopimusvaltiot tuomitsevat naisten syrjinnän kaikki muodot ja ryhtyvät kaikin asianmukaisin keinoin poistamaan naisiin kohdistuvaa syrjintää. Sopimuksen 1 artiklan mukaan naisiin kohdistuva syrjintä tarkoittaa kaikkea sellaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää, poissulkemista tai rajoittamista, jonka vaikutus tai tarkoitus on heikentää naisille kuuluvia ihmisoikeuksia ja perusvapauksia.

Syrjintää työmarkkinoilla koskevan yleissopimuksen nro 111 1. artiklassa todetaan, että syrjintä on kielletty rodun, ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, poliittisten mielipiteiden sekä kansallisen ja yhteiskunnallisen alkuperän perusteella.

Syrjintäkiellon kannalta on merkitystä myös työnantajan toimesta tapahtuvasta palvelussuhteen päättämistä koskevalla yleissopimuksella nro 158 (SopS 114/1992). Sopimuksessa on lueteltu seikkoja, joita ei voida pitää pätevänä työsuhteen päättämisperusteina, kuten esimerkiksi ammattiyhdistykseen kuuluminen, työntekijöiden edustajana toimiminen ja valituksen tekeminen sekä oikeudenkäyntiin osallistuminen työnantajan väitetyn lainvastaisen toimen tai menettelyn johdosta. Kiellettyjä syrjintäperusteita sopimuksessa ovat myös rotu, ihonväri, sukupuoli, perhesuhteet, perheenhuoltovelvollisuudet, raskaus, uskonto, poliittinen mielipide ja kansallinen tai yhteiskunnallinen alkuperä.

Vaikka edellä mainittujen YK:n ja ILO:n sopimusten tarkoituksena on syrjinnän poistaminen, ne eivät velvoita jäsenvaltioita suoranaiseen tasa-arvo- tai yhdenvertaisuussuunnitteluun. Tällä tavoin sopimukset jättävät jäsenvaltioiden harkittavaksi sen, kuinka yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen toteutetaan. Esimerkiksi syrjintää koskevan yleissopimuksen nro 111 2. artiklassa velvoitetaan jäsenvaltioita edistämään yhtäläisten mahdollisuuksia ja tasavertaista kohtelua työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisen yhteydessä, mutta sopimuksessa ei mainita suunnittelua. Kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskevassa kansainvälisessä yleissopimuksessa, CEDAW-sopimuksessa tai työnantajan toimesta tapahtuvasta palvelussuhteen päättämistä koskevalla yleissopimuksessa nro 158 mainitaan esimerkiksi yhtäläisten oikeuksien edistäminen ja syrjinnän torjuminen, mutta sopimuksissa ei mainita suunnittelua. Nämä YK:n ja ILO:n sopimukset ovat kuitenkin olleet pohjana Suomen tasa-arvolaille ja yhdenvertaisuuslaille, jotka nykypäivänä velvoittavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen ja sitä kautta suunnitteluun.

### 3.2.2 Euroopan neuvosto

Euroopan neuvoston ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamista koskevan yleissopimuksen (SopS 19/1990) 14 artiklan mukaan sopimuksessa tunnustetuista oikeuksista ja vapauksista nauttiminen tulee taata ilman syrjintää. Sopimuksessa on kielletty syrjintä sukupuolen, rodun, ihonvärin, kielen, uskonnon, poliittisen tai muun mielipiteen, kansallisen tai yhteiskunnallisen alkuperän, kansalliseen vähemmistöön kuulumisen, varallisuuden, syntyperän tai muun aseman perusteella. Sopimuksessa ei kuitenkaan erikseen velvoiteta valtioita yhdenvertaisuuden tai tasa-arvon edistämiseen eikä suunnitteluun.

### 3.2.3 Euroopan unioni

Suomen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädäntö on muuttunut paljon EU:hun liittymisen myötä (Mäenpää 2002: 118–119).

Suomen yhdenvertaisuuslainsäädännön kannalta merkittävimpiä Euroopan unionin direktiivejä ovat rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta annettu neuvoston direktiivi (2000/43/EY, ns. syr-

jintädirektiivi) ja yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista annettu neuvoston direktiivi (2000/78/EY, ns. työsyryjintädirektiivi).

Työsyryjintädirektiivissä säädetään syrjinnän kiellosta uskonnon ja vakaumuksen, vammaisuuden, iän ja seksuaalisen suuntautumisen perusteella, kun kyseessä on työtä, työhönottoa, ammatillista koulutusta ja ammatillista ohjausta, työoloja ja ehtoja tai ammattiyhdistystoimintaa koskeva asia. Direktiivi ei velvoita sopimusvaltioita yhdenvertaisuus- tai tasa-arvosuunnitteluun. Syryjintädirektiivissä kielletään syryjintä rodun ja etnisen alkuperän perusteella.

Syryjintädirektiivin 3 luvun 13 artikla velvoittaa jäsenvaltioita nimeämään elin tai elimiä, joiden tehtävänä on edistää yhdenvertaisuutta ja syryjinnästä vapaata kohtelua.

Työsyryjintädirektiivi ja rotusyryjintädirektiivi ovat olleet Suomen yhdenvertaisuuslain pohjana. Neuvoston direktiivit eivät koske kaikkia syryjintäperusteita, joista säädetään yhdenvertaisuuslaissa.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (2006/54/EY) miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa on Suomen tasa-arvolainsäädännön kannalta merkittävimpiä Euroopan unionin direktiivejä. Direktiivi suojaa työntekijöitä sukupuoleen perustuvalta syryjinnältä työehdoissa ja palkkauksessa. Direktiivin 21 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja käytännön mukaisesti kannustettava työnantajia edistämään suunnitelmallisesti ja järjestelmällisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua työpaikoilla, työnsaantimahdollisuuksissa, ammatillisessa koulutuksessa ja uralla etenemisessä. Jäsenvaltioiden on direktiivin 13 artiklan mukaan nimettävät elin tai elimiä, joiden tehtävänä on edistää, valvoa ja tukea kaikkien henkilöiden tasa-arvoisen, sukupuoleen perustuvasta syryjinnästä vapaan kohtelun toteuttamista sekä toteutettava niitä koskevat tarpeelliset järjestelyt. EU-lainsäädäntö ei kuitenkaan sisällä Suomessa voimassa olevan kaltaista tasa-arvosuunnitteluvuollisuutta.



### 3.3 Tasa-arvo

Tasa-arvo tarkoittaa sukupuolten yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia yhteiskunnassa ja työelämässä. Jokaisella yksilöllä tulisi olla mahdollisuus toteuttaa itseään, tehdä valintoja ja kehittää itseään ilman sukupuoliroolien asettamia rajoituksia. (Tasa-arvoasiain neuvottelukunta 2015; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2015; Saari 2011: 101; Colliander ym. 2009: 96.)

Suomen tasa-arvolaki sai alkunsa, kun Suomi ei pystynyt ratifioimaan YK:ssa vuonna 1980 hyväksyttyä CEDAW-sopimusta säätämättä tasa-arvolakia (Ahtela ym. 2006: 22). Vuonna 1987 voimaan tullut tasa-arvolaki on saattanut kansallisesti voimaan myös useita sukupuolten välistä tasa-arvoa koskevia EU-direktiivejä, kuten esimerkiksi neuvoston direktiivi miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä (75/117/ETY) ja neuvoston direktiivi miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa (76/207/ETY) (HE 19/2014: 10).

Tasa-arvolaki koskee molempia sukupuolia, mutta pyrkii parantamaan naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvo-käsite kattaa myös sukupuolen moninaisuuden ja muun sukupuolesta johtuvan eriarvoisuuden. Se pitää sisällään myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tasa-arvolaissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan ja sukupuolen ilmaisulla sukupuolen esiin tuomista esim. pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

### 3.4 Yhdenvertaisuus

Perustuslain mukaan kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisista tai ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Samanarvoisuus tarkoittaa, että henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saa vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluita oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa. Yhdenvertaisuutta edistetään syrjinnän kieltämisen lisäksi erilaisilla ohjelmilla, joista viimeisimpänä Jyrki Kataisen hallituksen tasa-arvo-ohjelma vuosille 2012-2015. Pyrkimyksenä on ihmisten kohtelu työssä omina itsenään, ilman että työn kannalta merkityksettömät taustatekijät vaikuttaisivat heidän kohteluunsa. Lista kielletyistä syrjintäperusteista on laajentunut yhteiskunnan monimutkaistuttua ja arvojen muututtua. (Kuoppamäki 2008: 14–15; Sosiaali- ja terveysministeriö 2012.)

### 3.5 Tasapuolinen kohtelu

Tasapuolisen kohtelun vaatimus on yleinen, kun taas yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaissa säädetyt syrjintäkiellot koskevat vain laissa erikseen määriteltyjä ja muita henkilöön liittyviä syitä. Työsopimuslain tasapuolisen kohtelun vaatimus on siten laajempi, yleisempi ja täydentää syrjintäsäännöksiä. (Tiitinen ym. 2012: 199–200.)

Tasapuolisen kohtelun vaatimus velvoittaa työnantajan kohtelevaan työntekijöitä tasapuolisesti asetettaessa työntekijöille työhön liittyviä velvollisuuksia ja vaatimuksia, työnantajan arvioidessa työntekijöille asetettujen velvollisuuksien noudattamista ja vaatimusten täyttämistä sekä myöntäessä työsuhteeseen perustuvia etuja. Tasapuolisen kohtelun vaatimus voi joissain tilanteissa vaatia työnantajalta aktiivisia toimenpiteitä erojen tasaamiseksi. (Tiitinen ym. 2012: 199–200.)

### 3.6 Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteet

Sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä säädetään tasa-arvolaissa. Syrjinnällä tarkoitetaan tasa-arvolaissa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen, raskauden, synnytyksestä johtuvan syyn, sukupuoli-identiteetin, sukupuolen ilmaisun, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Muita syrjintäperusteita ovat ikä, alkuperä ja kansalaisuus, kieli, uskonto ja vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta ja ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila ja

vammaisuus ja seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä peruste. Näistä säädetään yhdenvertaisuuslaissa.

Syrjintä voi olla myös moniperusteista. Moniperusteinen syrjintä tarkoittaa, että yksilö voi joutua syrjinnän kohteeksi monella eri perusteella. Moniperusteinen syrjintä liittyy ihmisen moninaisuuteen. Esimerkiksi nainen voi olla ulkomaalainen tai vammaisen voi kuulua sukupuolivähemmistöön. (HE 19/2014: 57.)

Syrjintä, joka ei kohdistu henkilöön itseensä, vaan johonkuhun toiseen kutsutaan läheissyrjinnäksi. Läheissyrjintää olisi esimerkiksi henkilön asettaminen epäedullisempaan asemaan siksi, että hän on esimerkiksi etniseen vähemmistöön kuuluvan tai vammaisen henkilön läheinen. (HE 19/2014: 68.)

Olettamaan perustuva syrjintä tarkoittaa, että syrjintä on kiellettyä riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään tai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Kohtelu voi olla syrjivää silloinkin, kun tekijä erehtyy esimerkiksi henkilön sukupuolesta, iästä, alkuperästä tai seksuaalisesta suuntautumisesta. (HE 19/2014: 68.)

### 3.6.1 Sukupuoli

Tasa-arvolaisissa kielletään syrjintä sukupuolen perusteella. Tämä tarkoittaa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella. Syrjintäperuste suojaa siis sekä miehiä että naisia.

Rakennusteollisuus RT ry:n mukaan vuonna 2010 naisia oli alalla 8,6 %, mutta tilanne alkaa hiljalleen muuttua. Tästä syystä naisten asemaan rakennustyömailla tulee kiinnittää erityisen paljon huomiota.

### 3.6.2 Sukupuoli-identiteetti

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tasa-arvolain mukaan henkilön omaa kokemusta sukupuolestaan. Lain esitöiden mukaan sukupuoli-identiteetti on aina yksilöllinen, eikä se välttämättä ole sama kuin henkilölle syntymässä määritellyt sukupuoli. Esimerkiksi

syntymässä naiseksi määritelty voi kokea olevansa nainen. Henkilö voi myös kokea olevansa sukupuoleton tai osittain nainen ja osittain mies. (HE 19/2014: 109.)

### 3.6.3 Sukupuolen ilmaisu

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan tasa-arvolain mukaan sukupuolen esiin tuomista ja ilmaisua pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Tasa-arvolain esitöiden (HE 19/2014: 109) mukaan sukupuolen ilmaisu voi olla pukeutumista naisille tai miehille tyypillisinä pidettyihin vaatteisiin tai käyttäytymistä tai elehtimistä sellaisilla tavoilla, joita pidetään naisille tai miehillä ominaisina. Sukupuolen ilmaisu on yksilöllistä ja useimpien ihmisten sukupuolen ilmaisu vastaa syntymässä määriteltyä sukupuolta. On kuitenkin olemassa henkilöitä, jotka kokevat tarvetta ilmaista pukeutumisellaan tai muilla tavoin eri sukupuolta.

### 3.6.4 Ikä

Ikä syrjäntäperusteena koskettaa kaikkia, sillä jokaisella on joku ikä. Ikäsyrjinnän kiello suoja kaikenikäisiä (Anttila 2015: 11).

Rekrytoinnissa ei yleensä voida edellyttää tiettyä ikää eivätkä stereotyyppiset oletukset eri-ikäisistä ihmisistä kuten esimerkiksi vanhojen ihmisten heikkous ole peruste edellyttää työnhakijalta tiettyä ikää. Myöskään vaatimukset työkokemuksesta eivät ole peruste vaatia työntekijältä tiettyä ikää. Sen sijaan rekrytointi-ilmoituksessa voidaan vaatia esimerkiksi viiden vuoden työkokemusta, jos työn suorittaminen sitä aidosti vaatii. (Lepänen 2015: 58, 61–62.)

Rakennusteollisuus RT ry:n mukaan rakennusalan ikärakenne poikkeaa monista muista aloista; alalla on keskimääräistä vähemmän yli 55-vuotiaita ja toisaalta alle 25-vuotiaita on enemmän kuin muilla toimialoilla. Rakennusalan poikkeavan ikärakenteen ja työn fyysisyyden takia ikä on syrjäntäperusteena merkityksellinen rakennustyömaiden osalta.

### 3.6.5 Alkuperä ja kansalaisuus

Alkuperällä tarkoitetaan sekä etnistä ja kansallista että yhteiskunnallista alkuperää. Etnisen ja kansallisen alkuperän tunnusmerkkejä on muun muassa syntyperä, kieli, nimi, sukulaisuus, asuinalue, tapakulttuuri, taloudelliset siteet, uskonto ja taide. Yhteiskunnallinen alkuperä voi tarkoittaa esimerkiksi aateluutta. Alkuperä-käsite pitää sisällään myös rodun ja ihonvärin. Kansalaisuudella viitataan jonkin maan kansalaisuuteen. (HE 19/2014: 66; Leppänen 2015: 74–75.)

Alkuperään tai kansalaisuuteen perustuva syrjintä työsuhteen aikana on kiellettyä. Rekrytoinnissa työnhakijalta voidaan harvoin edellyttää tiettyä alkuperää tai kansalaisuutta. Stereotyyppiset näkemykset eri alkuperistä tai kansalaisuuksista, kuten esimerkiksi eteläeurooppalaisten epätäsmällisyys ei myöskään ole peruste edellyttää työnhakijalta tiettyä alkuperää tai kansallisuutta. Joskus kansalaisuutta koskeva vaatimus verhotaan liiallisella kielitaidon edellytykseen, mikä on tällöin välillistä syrjintää. (Leppänen 2015: 76.)

Leppäsen (2015: 76) mukaan alkuperään ja kansalaisuuteen perustuva syrjintä on usein liian alhaisen palkan maksamista. Sama ilmiö toteutuu myös rakennusalalla. Rakennusliiton varapuheenjohtajan Kyösti Suokkaan mukaan monen rakennusalalla työskentelevän ulkomaalaisen palkka on vähemmän kuin suomalaisen työntekijän (Suokas 2015).

Pelkästään alkuperään tai kansalaisuuteen perustuva työsuhteen päättäminen ei ole sallittua. Työsuhteen päättäminen voi kuitenkin olla sallittua esimerkiksi silloin, jos työntekijä kieltäytyy pitämästä töissä siihen työturvallisuuden kannalta välttämätöntä vaate- tusta. (Leppänen 2015: 82.)

Larja ym. (2012: 166) raportissa käsiteltiin muun muassa syrjintää työnhakutilanteessa ja työhönotossa. Raportin mukaan ulkomainen työntekijä kohtaa syrjintää työnhaussa rakennusalalla. Raportin mukaan ulkomaalaisen tulee lähettää lähes kaksinkertainen määrä työhakemuksia päästäkseen työhaastatteluun kuin suomalainen.

### 3.6.6 Kieli

Kielellä viitataan kansalliskieliin ja muihin kieliin kuten viittomakieliin sekä esimerkiksi murteisiin. Syrjintä kielen perusteella liittyy läheisesti syrjintään alkuperän ja kansalaisuuden perusteella ja syrjintä viittomakielen perusteelle liittyy läheisesti syrjintään vammaisuuden perusteella. (HE 19/2014: 66; Leppänen 2015: 83.)

Työnhakijan tai työntekijän asettaminen eri asemaan hänen äidinkielensä tai murteen perusteella on lähtökohtaisesti kiellettyä. Työnhakijaa ei myöskään saa jättää valitsematta työhön esimerkiksi sen takia, että hakijan äidinkieli on viro, jos henkilöllä on työn edellyttämä kielitaito. Työnantaja voi vaatia työntekijältä sellaista suomen kielen taitoa, jota tehtävä edellyttää, mutta liiallisia kielitaitovaatimuksia ei saa esittää. (Leppänen 2015: 84.)

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa on kielen osalta tärkeää keskittyä ainakin perehdyttämiseen, töiden jakoon sekä työtehtävien selityksiin ja työturvallisuusohjeisiin. Suomea tai ruotsia puhumattomien tarpeet voidaan huomioida perehdyttämisessä esimerkiksi monikielisellä perehdytysmateriaalilla.

Työnantajan on huolehdittava, että työntekijät ymmärtävät työhön, työolosuhteisiin ja työympäristöön liittyvät työturvallisuusvaatimukset. Työnantajan perehdyttämisvelvollisuus voi pitää sisällään myös kielikoulutusta. (Leppänen 2015: 84–85, 87.)

Pelkästään äidinkieleen perustuva irtisanominen ei ole lähtökohtaisesti sallittua. Puutteellisen kielitaito irtisanomisperusteena voi tulla kysymykseen esimerkiksi silloin, kun työssä vaaditaan sujuvaa ruotsin kieltä ja työntekijä vakuuttaa näin olevan, mutta ei pärjääkään kielitaidollaan. Työnantajan on kuitenkin lähtökohtaisesti rekrytoinnissa varmistettava työnhakijan riittävä kielitaito. (Leppänen 2015: 87.)

### 3.6.7 Uskonto ja vakaumus

Suomessa on noin 300 uskonnollista yhteisöä. Uskonnon ja vakaumuksen ero ei käytännössä aina ole selvä. Vakaumukselta edellytetään jonkinlaista pysyvyyttä, tunnettavuutta ja hyväksyntää sekä sen tulee olla hyvän tavan ja lain mukainen. (HE 19/2014: 66; Leppänen 2015: 90.)

Työnantaja ei voi lähtökohtaisesti ilman työn suorittamiseen liittyvää perustetta kieltää uskontoon tai vakaumukseen liittyvää vaatetusta. Työtehtävään liittyvä peruste voi olla esimerkiksi työturvallisuuteen liittyvät vaatimukset, jotka menevät aina uskontoon ja vakaumukseen kuuluvien tapojen edelle. (Leppänen 2015: 93.)

Rakennustyömailla työskentelevistä noin viidennes on ulkomaalaisia (Rakennusteollisuus RT ry 2015). Ulkomaalaisten suuri määrä tuo rakennustyömaille mahdollisesti myös erilaisia uskontoja. Tästä syystä erilaisten uskontojen huomioon ottaminen on rakennustyömailla erityisen tärkeää. Erilaisten uskontojen huomioon ottaminen voi pitää sisällään esimerkiksi rukoustilan järjestämisen.

### 3.6.8 Mieli-pide

Mieli-pide syrjintäperusteena käsittää käytännössä mieli-piteen ilmaisun ja siihen liittyvän syrjinnän kiellon. Mieli-piteen vapaus on läheisesti yhteydessä perustuslaissa turvattuun sananvapauteen ja syrjintäperusteena se liittyy vakaumukseen ja poliittiseen toimintaan.

Anttilan (2015: 11) mukaan mieli-piteen käsitettä ei ole tarkennettu lainkaan yhdenvertaisuuslain esitöissä, mutta hänen mukaansa mieli-piteellä viitataan ainakin poliittisiin ja yhteiskunnallisiin mieli-piteisiin.

Työntekijää ei saa asettaa eri asemaan hänen mieli-piteensä perusteella. Toisaalta työntekijän mieli-piteet eivät anna hänelle erivapauksia. (Leppänen 2015: 99; Anttila 2015: 11.)

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaan henkilön irtisanomisperusteena eivät saa olla poliittiset, uskonnolliset tai muut mieli-piteet.

### 3.6.9 Poliittinen toiminta ja ammattiyhdistystoiminta

Poliittinen toiminta ja ammattiyhdistystoiminta ovat yhdenvertaisuuslaissa uusia syrjintäperusteita. Nämä syrjintäperusteet olivat aikaisemmin työsopimuslaissa.

Yhdenvertaisuuslain esitöissä ei ole tarkemmin avattu kieltoa syrjiä poliittisen toiminnan perusteella, mutta Leppäsen (2015: 103) mukaan sillä viitataan erityisesti toimintaan poliittisissa puolueissa.

Yhdistymisvapaudesta säädetään yhdenvertaisuuslain lisäksi myös perustuslaissa. Perustuslain mukaan yhdistymisvapauteen sisältyy oikeus perustaa yhdistys sekä kuulla tai olla kuulumatta ja osallistua yhdistyksen toimintaa.

Kielto syrjiä ammattiyhdistystoiminnan perusteella suojaa sekä positiivista ja negatiivista järjestäytymisvapautta. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijää ei saa asettaa eri asemaan järjestäytymisen eikä järjestäytymättömyyden perusteella. (Leppänen 2015: 103; Anttila 2015: 11.)

#### 3.6.10 Perhesuhteet

Perhesuhteet on uusi syrjintäperuste yhdenvertaisuuslaissa. Tästä syrjintäperusteesta on säädetty aikaisemmin työsopimuslaissa.

Perhesuhteilla tarkoitetaan erityisesti sitä, onko henkilö naimaton, avioliitossa, rekisteröidyssä parisuhteessa, avoliitossa, eronnut tai leski (HE 19/2014: 66). Vanhemmuuteen ja raskauteen perustuva syrjintä on kielletty tasa-arvolaissa.

Työntekijän erilainen kohtelu perhesuhteiden perusteella on kiellettyä koko työsuhteen elinkaaren aikana (Leppänen 2015: 120).

#### 3.6.11 Terveystila ja vammaisuus

Terveystilalla viitataan yhdenvertaisuuslain esitöissä sekä fyysiseen että psyykkiseen terveystilaan, joka kattaa sekä akuutit että krooniset sairaudet (HE 19/2014: 67).

Vammaisuudella ja terveystilalla on paljon yhteistä. Vammaisuus tarkoittaa rajoitteita toimia elinpiirissään normaalista. Vammaisuus eroaa usein sairaudesta siinä, että se on pysyvä olotila. (Leppänen 2015: 122.)



Vaikka syrjintä terveydentilan tai vammaisuuden perusteella on lähtökohtaisesti kiellettyä, työntekijän asettaminen eri asemaan hänen terveydentilansa tai vammaisuutensa perusteella voi olla oikeutettua joissakin tilanteissa. Tällaisia tilanteita voi olla esimerkiksi silloin, kun työnhakija ei ole pätevä tai kykenevä suorittamaan työn edellyttämiä oleellisia tehtäviä tai jos vammalla tai sairaudella on merkitystä työn suorittamiselle. Tämä ei kuitenkaan rajoita velvoitetta toteuttaa kohtuullisia mukautuksia vammaisia henkilöitä varten. (Leppänen 2015: 125–129.)

Stereotyyppiset näkemykset erilaisista sairauksista tai vammoista eivät voi olla peruste edellyttää hakijalta tietynlaista terveydentilaa. Työntekijöiden varauksellinen tai kielteinen suhtautuminen tiettyä sairautta tai vammaisuutta kohtaan ei myöskään ole peruste jättää rekrytoimatta henkilöä, jolla on tällainen sairaus tai vamma. (Leppänen 2015: 125.)

Kohtuulliset mukautukset vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden kohdalla voi olla rakennustyömailla esimerkiksi työtehtävien mukauttaminen. Esteettömyyttä ja muita fyysisen terveydentilaan liittyviä kohtuullisia mukautuksia on oman kokemukseni mukaan hankalaa toteuttaa rakennustyömailla, työturvallisuuden asettamien vaatimusten ja rakennustyömaiden jatkuvasti muuttuvan ympäristön takia.

### 3.6.12 Seksuaalinen suuntautuminen

Syrjintä seksuaalisen suuntautumisen perusteella on kielletty yhdenvertaisuuslaissa. Seksuaalisella suuntautumisella tarkoitetaan hetero-, homo- tai biseksuaalisuutta. (Anttila 2015: 14.)

Syrjintä seksuaalisen suuntautumisen perusteella on lähtökohtaisesti kiellettyä koko työsuhteen elinkaarenaikana. Stereotyyppiset näkemykset eri seksuaalisista suuntautumisesta kuten esimerkiksi homojen kömpelöinti eivät voi olla peruste edellyttää työnhakijalta jotain tiettyä seksuaalista suuntautumista. Myöskään muiden työntekijöiden varauksellinen tai kielteinen suhtautuminen seksuaalivähemmistöihin ei ole hyväksyttävä peruste asettaa tällaiseen ryhmään kuuluvaa työntekijää eriarvoiseen asemaan missään työsuhteen elinkaaren vaiheessa. (Leppänen 2015: 153–155.)

Seksuaaliseen suuntautumiseen perustuva syrjintää työpaikoilla voi olla esimerkiksi

tilanteet, joissa henkilö ei uskalla tuoda samaa sukupuolta olevaa partneriaan työyhteisön tietoon tai joutuu kuuntelemaan loukkaavia vitsejä työpaikalla.

### 3.6.13 Muu henkilöön liittyvä peruste

Yhdenvertaisuuslain syrjintäperusteiden luettelo on avoin. Tämä tarkoittaa sitä, että syrjintä kielletään myös muulla henkilöön liittyvällä syyllä. Muita henkilöön liittyviä syitä voi olla esimerkiksi asuinpaikka, varallisuus, yhteiskunnallinen asema ja yhdistystoimintaan osallistuminen (Anttila 2015: 15).

## 3.7 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia erilaisia ohjeistuksia, hankkeita ja käytäntöjä

Työelämässä on olemassa paljon erilaisia tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä ohjeita, hankkeita ja käytäntöjä. Nämä tuovat esille muun muassa syrjimättömän työympäristön positiivisia vaikutuksia ja kannustavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Syrjimättömän työympäristön positiivisten vaikutusten tiedostaminen johtaa oman näkemykseni mukaan asennemuutoksiin ja sitä kautta suvaitsevampaan käytökseen ja toimintatapoihin. Samaan aikaan ohjeet, hankkeet ja käytännöt myös väistämättä luovat positiivista yrityskuvaa ja ovat siitä syystä yritykselle tärkeitä monelta kanalta.

Seuraavassa on lyhyesti esitelty rakennusliikkeiden, ammattiyhdistysliikkeen ja järjestöjen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä hankkeita, ohjeita ja käytäntöjä. Esi-merkit edistävät laajamittaisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä. Ne ovat työnantajien, ammattiyhdistysliikkeen ja järjestöjen keino ja näkemys edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä ja siksi ne täydentävät konkreettisesti lainsäädäntöä.

Useilla rakennusalan yrityksillä on olemassa eettisiä ohjeita. Eettiset ohjeet ovat yrityksen itsensä laatimia käytäntöjä eettisemmän toiminnan edistämiseksi. Eettisten ohjeiden tehokkuus ja toimivuus riippuu mielestäni strategian jalkauttamisesta ja markkinoinnista sekä siitä, että kuinka niiden noudattamiseen kannustetaan tai veloitetaan.

Yritysten eettiset ohjeet sisältävät yleisesti ohjeita ihmisoikeuksista ja työskentelyperiaatteista. Ohjeet usein selostavat, millaisten arvoja yritys tukee ja miten se kunnioittaa ihmisoikeuksia koskevia kansainvälisiä sopimuksia.

Vuonna 2000 julkaistun YK:n Global Compact -hankkeen tarkoituksena on edistää kestävää ja vastuullista yrittämistä (Global Compact -hanke). Global Compact luo periaatteelliset puitteet työelämällä kymmenen perusperiaatteen avulla, jotka pitävät sisällään esimerkiksi ihmisoikeuksien tukemisen ja kunnioittamisen, työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisessa tapahtuvan syrjinnän poistamisen sekä yhdistymisvapauden vaalimisen ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden tunnustamisen.

Dialogi 2015 -hanke keskittyy monimuotoiseen johtamiseen naisjohtajuuden perspektiivistä, koska naisia on Suomessa edelleen verrattain vähän ylimmän johdon tehtävissä (Dialogi 2015 -hanke). Hankkeen mukaan monimuotoiset yrityksen pystyvät uudistumaan homogeenisiä yrityksiä tehokkaammin ja vastaamaan monipuolisesti eri sidosryhmiensä toiveisiin.

Dialogi-hanke yhdistää työnantajat ja työntekijät vuoropuheluun, haastaa työnantajat tekemään konkreettisia tekoja monimuotoisen johtajuuden edistämiseksi sekä pyrkii herättämään laajaa keskustelua naisten asemasta työelämässä.

Palkansaaja- ja kansalaisjärjestöt tuottivat vuonna 2015 yhteistyössä kattavan ohjeen työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen (Oikeusministeriön verkkosivu: Yhdenvertaisuus.fi 2015a). Ohje selostaa lyhyesti lain velvoittavat toimenpiteet ja neuvoo työnantajaa suunnitelman laatimisessa. Tämä ohje on luotu yleisesti työelämän tarpeisiin, mutta toimii ohjenuorana myös rakennustyömaiden yhdenvertaisuussuunnittelussa.

Työntekijä- ja työnantajakeskusjärjestöt päivittivät yhdessä työpaikan tasa-arvosuunnittelun tarkistuslistan 1.3.2016. Tasa-arvosuunnittelu tarkistuslistassa käydään läpi suunnitteluvuorokauden vaatimukset. Tarkistuslista on tarkoitettu käytettäväksi työpaikoilla tasa-arvosuunnitelmaa tehdessä. (Työntekijä- ja työnantajakeskusjärjestöt 2016.)

Elinkeinoelämän Keskusliitto EK ry on laatinut ohjeen yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi EK on luonut muistilistan yhdenvertaisuuslaista,

jossa selvennetään uuden yhdenvertaisuuslain vaatimuksia. (Elinkeinoelämän Keskusliitto EK ry 2015.)

Tasa-arvovaltuutettu on verkkosivuillaan osoitteessa tasa-arvo.fi on selventänyt työnantajan velvoitetta edistää tasa-arvoa työpaikoilla. Sivulla on ohjeet myös tasa-arvosuunnitelman laadintaan, työpaikan tasa-arvotilanteen selvittämiseen, palkkakaritoituksen tekemiseen, tasa-arvosuunnitelmasta tiedottamiseen ja toimenpiteiden laatimiseen ja niiden toteutumisen arvioimiseen. (Tasa-arvovaltuutetun verkkosivu: Tasa-arvo.fi 2015.)

#### **4 Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa**

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat voivat olla erillisiä suunnitelmia tai osa esimerkiksi työpaikan henkilöstö- tai koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Yhdenvertaisuussuunnitelma voi olla osa tasa-arvosuunnitelmaa mutta ei päinvastoin. Jos yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan osana jotain toista suunnitelmaa ja yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteet on osa henkilöstösuunnitelmaa, tasa-arvosuunnitelmaa, työsuojelun toimintaohjelmaa tai muuta suunnitelmaa, yhdenvertaisuussuunnitelman edistämistoimenpiteet on hallituksen esitykseen (HE 19/2014: 65) mukaan voitava eritellä siten, että työnantaja kykenee tarvittaessa osoittamaan valvovalle viranomaiselle täyttäneensä momentissa asetetut velvoitteet.

Tasa-arvosuunnitelman sisällöstä ja suunnittelusta on tasa-arvolaissa säädetty velvoittavammin kuin yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöstä yhdenvertaisuuslaissa. Yrityksessä on laadittava molemmat suunnitelmat, jos sen palveluksessa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 henkilöä.

##### **4.1 Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja laatia tasa-arvosuunnitelma**

Tasa-arvosuunnitelmalla pyritään juurruttamaan tasa-arvonäkökulma ja -ajattelutapa kaikkeen henkilöstöä ja työympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon. (HE 19/2014, 12).

Tasa-arvolain mukaan jokaisen työnantajan on edistettävä sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan tulee ottaen huomioon käytävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- toimia siten, että avoimiin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä, että naisia,
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen,
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa ja erityisesti palkkauksessa,
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille,
- helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin, ja
- ennalta ehkäistä sukupuoleen perustavaa syrjintää.

(Tasa-arvolaki 6 §.)

Tasa-arvosuunnitelman mukaan toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet, joita voivat olla esimerkiksi suunnitteluvaiheessa esille tulleiden epäkohtien tai puutteiden korjaaminen. Suunnitelman tulee koskea erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja. (Tasa-arvolaki 6 §.) Ahtela ym. (2005: 240–241) toteaa, että tasa-arvosuunnitelma on kuitenkin vain väline, ei tavoite sinänsä. Suunnitelman tarkoituksena on siis aikaansaada toimia tasa-arvon edistämiseksi.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää myös käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi ja arvio aikaisemmin tasa-arvosuunnitelmaan otettujen toimenpiteiden ja tulosten toteuttamisesta ja tuloksista. Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa myös ennaltaehkäisemään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolenilmaisuuksiin perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämä tarkoittaa sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun huomioon ottamista tasa-arvosuunnitelmaa valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä. (Tasa-arvolaki 6 ja 6 c §.) Ahtela ym. (2005: 243) toteaa, että tasa-arvosuunnitelma voi sisältää lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteita.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeäminen edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Tasa-arvovaltuutetun mukaan työnantajan pitää antaa henkilöstön edustajille riittävät tiedot asian käsittelemiseksi ja mahdollisuus käyttää riittävästi työaikaa suunnitelman tekoon osallistumiseen.

Tasa-arvolaki veloittaa työnantajaa laatimaan tasa-arvosuunnitelman vähintään joka toinen vuosi. Palkkakartoitus voidaan laatia joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma laaditaan muilta oin vuosittain.

Tasa-arvolaki veloittaa työnantajaa tiedottamaan henkilöstölle tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä. Suunnitelmasta tiedottaminen voidaan tehdä työpaikan sisäisen tiedotuksen käytäntöjen mukaisesti. Tiedotuskanavat voivat olla esimerkiksi työpaikan sisäiset verkkosivut, sähköposti, ilmoitustaulut tai henkilöstökoukset. Isoissa organisaatioissa voi olla tarpeen käsitellä suunnitelma eri alayksiköissä. Suunnitelma pitää olla helposti kaikkien työntekijöiden saatavilla. (HE 19/2014: 115.)

Tasa-arvolain toteutumista työpaikoilla valvovat tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Jos työnantaja tasa-arvovaltuutetun ohjeista ja neuvoista huolimatta laiminlyö velvollisuutensa laatia tasa-arvosuunnitelma, tasa-arvovaltuutettu voi asettaa kohtuullisen määräajan, jonka kuluessa suunnitelma on laadittava. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi myös tasa-arvovaltuutetun esityksestä, tarvittaessa sakon uhalla, veloittaa tasa-arvosuunnitelman laatimisen laiminlyöneen työnantajan määräajassa laatimaan tasa-arvosuunnitelman. Uhkasakon määrää maksettavaksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. (Tasa-arvolaki 16 §.)

#### 4.2 Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ja laatia yhdenvertaisuussuunnitelma

Yhdenvertaisuuden edistäminen on tärkeä työyhteisön ja työnantajan harjoittaman henkilöstöpolitiikan kehittämisen väline monimuotoistuvassa työelämässä. Tästä syystä edistämistoimenpiteiden tavoitteena on, että työpaikalla noudatettavat menettelytavat muun muassa työhönotossa, tehtäviä jaettaessa, koulutukseen pääsystä päätettäessä, palkasta ja työsuhteisiin liittyvistä etuuksista päätettäessä sekä työntekoon ja työsuh-

teisiin liittyviä velvollisuuksia määritettäessä olisivat aidosti syrjimättömiä. (HE 19/2014: 64.)

Yhdenvertaisuuslain mukaan kaikkien työnantajien on edistettävä yhdenvertaisuutta ja vähintään 30 työntekijän yritysten on 1.1.2017 mennessä laadittava yhdenvertaisuussuunnitelma. Yhdenvertaisuussuunnitelman tulee sisältää toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuuslain kaikkia työnantajia koskeva velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta kohdistuu koko työpaikkaan sekä työpaikalla työntekijöiden ja työntekijäryhmien kohtelussa noudatettaviin menettelytapoihin. Velvoitteen tavoitteena onkin, että yhdenvertaisuuden edistämisestä muodostuu osa työpaikan säännöllistä kehittämistoimintaa. Työpaikan yhdenvertaisuustilannetta tulee tarkastella määräajoin ja tarvittaessa tehdä muutoksia ja tarkennuksia aiemmin suunniteltuihin edistämistoimenpiteisiin. (HE 19/2014: 64.)

Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Arvioinnin tulee kattaa kaikki yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet.

Yhdenvertaisuuslaissa ei ole tarkemmin määritelty, minkälaisia konkreettisia toimenpiteitä edistämisvelvollisuus edellyttää, koska tarvittavien toimenpiteiden laatuun ja laajuuteen vaikuttavat työpaikan tarpeet ja toisaalta käytettävissä olevat voimavarat. Edistämistoimenpiteiden tulee kuitenkin olla tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Hallituksen esityksessä (HE 19/2014: 64) mainitaan esimerkkinä edistämistoimiksi hyviin käytäntöihin perustuvien menettelytapojen vakiinnuttaminen syrjintäepäilyjä käsiteltäessä sekä yhdenvertaisuusasioiden esille ottaminen työntekijöiden perehdytyksessä, koulutuksessa ja työyhteisön kehittämisessä. Edistämistoimenpiteitä suunniteltaessa huomio voidaan kiinnittää nykyisen henkilöstörakenteen lisäksi myös tulevaisuuden haasteiden. Yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointi sekä tehokkaiden ja tarkoituksenmukaisten edistämistoimenpiteiden suunnittelu voi edellyttää syrjinnän vaarassa olevia henkilöitä edustavien järjestöjen sekä muiden sidosryhmien kuulemistä.

Edistämisvelvollisuuden täyttäminen saattaa edellyttää henkilöstöä ja sen rakennetta koskevien tietojen käsittelyä. Eräät syrjintäperusteet liittyvät henkilön ominaisuuksiin, jotka ovat arkaluontoisia. Arkaluontoisia tietoja voi henkilötietolain mukaan olla muun muassa henkilön rotu tai alkuperä, henkilön yhteiskunnallinen, poliittinen tai uskonnollinen vakaumus, ammattiliittoon kuuluminen, terveydentila, sairaus, vammaisuus tai seksuaalinen suuntautuminen. Velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma ei edellytä eikä oikeuta tällaisten tietojen käsittelemistä. (HE 19/2014: 64.)

Työnantaja on käsiteltävä yhdenvertaisuussuunnitelman edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Luottamusmiehellä tai, jos luottamusmiestä ei ole valittu, työsopimuslaissa tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla ryhtynyt. Sama oikeus on myös työsuojeluvaltuutetulla. (HE 19/2015: 66.)

Vaatimus yhdenvertaisuuden edistämistoimien tehokkuudesta edellyttää tavoitteiden asettamista ja niiden saavuttamisen säännöllistä seuranta. Tarvittaessa edistämistoi-  
miin tulee tehdä muuttuneiden olosuhteiden edellyttämät korjaukset. (HE 19/2014: 61–62.) Tämä tarkoittaa, että kun yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu, sen toteutumis-  
ta on seurattava ja se on tarvittaessa päivitettävä. Hallituksen esityksen (HE 19/2014: 64) mukaan työpaikan yhdenvertaisuustilannetta tulee tarkastella määräajoin ja tarvit-  
taessa tehdä muutoksia ja tarkennuksia aiemmin suunniteltuihin edistämistoimenpitei-  
siin. Yhdenvertaisuuslaki ei kuitenkaan aseta määräaikaa yhdenvertaisuussuunnitel-  
man päivittämiseksi. Yhdenvertaisuuslaissa ei määritellä määräaikaa yhdenvertaisuus-  
suunnitelman päivittämiseen.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu avustaa työnantajaa yhdenvertaisuussuunnitelman laatimi-  
sessa ja yhdenvertaisuuslaissa mainittujen edistämistoimenpiteiden suunnittelussa.

Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset, yhdenvertaisuus-  
valtuutettu sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta (yhdenvertaisuuslaki 18 §).

Jos työnantaja ei ole laatinut yhdenvertaisuussuunnitelmaa tai muuten toimi yhdenver-  
taisuuslain velvoittamalla tavalla, työsuojeluviranomainen voi kehottaa työnantajaa kor-  
jaamaan tilanteen. Jos työnantaja ei määräajassa noudata sille annettua kehotusta,



työsuojeluviranomainen voi velvoittaa työnantajaa korjaamaan säännösten vastainen olotila ja päätöksen tehostamiseksi asettaa uhkasakon. (HE 19/2014: 125.)

## 5 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytila rakennustyömailla

Tutkimuksessa haastateltaviksi valittiin kuusi rakennusalalla toimivaa järjestöä tai henkilöä. Järjestöjä haastattelussa edustaa Rakennusliitto ry, Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry sekä Rakennusteollisuus RT ry. Rakennustyömailla työskenteleviä henkilöitä edustaa Skanska Oy:n palveluksessa työskentelevä toimihenkilö, NCC Rakennus Oy:n palveluksessa työskentelevä toimihenkilö ja rakennusalalla toimiva luottamusmies. Haastateltavaksi valittiin mahdollisimman laaja edustus rakennusalan toimijoista. Puolet haastateltavista oli naisia.

Haastattelututkimuksessa perehdyttiin kolmeen suurempaan kokonaisuuteen. Haastattelussa selvitettiin haastateltavien kokemusta syrjinnästä ja tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden toteutumisesta rakennusalalla. Tämän lisäksi haastateltavilta kysyttiin tämän hetkisistä toimista edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä positiivisesta erityiskohtelusta. Haastattelun viimeisessä kysymyksessä tiedusteltiin rakennustyömaiden valmistautumista yhdenvertaisuussuunnitteluun. Ammattiliitot, työmaiden toimihenkilöt ja työntekijä antoivat kaikki oman näkemyksensä rakennustyömaiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuustilanteesta. Kaikki haastateltaviksi valitut tahot suostuivat haastatteluun. Haastattelut suoritettiin kasvotusten puolistrukturoituina haastatteluina.

Haastattelut ks. liite 1.

### 5.1 Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen työsuhteen elinkaaren aikana

Alla oleva matriisi on samanlainen kuin haastattelulomakkeissa. Matriisiin on merkattu haastattelujen vastaukset ja siitä käy ilmi mihin syrjintäperusteisiin syrjintä rakennusalalla keskittyy ja millaisissa tilanteissa syrjintää ilmenee.

Syrjintäperusteet	Rekrytoinnissa	Työsuhteen aikana	Työsuhteen päättämisessä	Jossain muussa tilanteessa, missä?

<b>Sukupuoli</b>	IIII	IIII IIII I	I	
<b>Sukupuoli-identiteetti</b>				
<b>Sukupuolen ilmaisu</b>				
<b>Ikä</b>	IIII	III	III	
<b>Alkuperä</b>	I	III	I	
<b>Kansalaisuus</b>		I		
<b>Kieli</b>		I	I	
<b>Uskonto ja vakaumus</b>				
<b>Mielipide</b>				
<b>Poliittinen- ja ammattiyhdistystoiminta</b>				
<b>Perhesuhteet</b>				
<b>Terveystila</b>			I	
<b>Vammaisuus</b>				
<b>Seksuaalinen suuntautuminen</b>		III		
<b>Muu henkilöön liittyvä peruste, mikä?</b>				

Niin haastatteluista kuin opinnäytetyössä viitatuissa lähteissä käy selvästi ilmi, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät toteudu rakennustyömailla. Haastateltavia pyydettiin erottelemaan omia havaintoja syrjinnästä syrjintäperusteiden ja työsuhteen elinkaaren eri vaiheissa. Työsuhteen elinkaari jaettiin haastatteluissa neljään eri vaiheeseen; rekrytointiin, työsuhteeseen ja työsuhteen päättämiseen. Rekrytoinnilla tarkoitetaan työpaikkailmoittelua, työpaikkahaastattelua. Työsuhteella tarkoitettiin perehdytystä, koulutukseen pääsyä ja työuralla etenemistä sekä vaativampien tehtävien saamista. Työsuhteen päättäminen piti sisältää työntekijän irtisanomisen ja työsuhteen purkamisen.

Haastatteluista käy ilmi, että työmaalla työskentelevät ovat havainneet enemmän syrjintää työmailla, kuin haastateltavat, jotka eivät työskentele työmailla. Tämä ei sinänsä ole ihme, sillä he viettävät enemmän aikaa työmailla. Voiko ilmiö viestiä esimerkiksi

siitä, ettei tieto kaikista syrjintätapauksista välity liittoihin? Haastattelujen perusteella rakennusala kuitenkin tiedostaa vähemmistöjen merkityksen. Vähemmistöjen suuri osuus henkilöstössä motivoi yrityksiä ottamaan huomioon vähemmistöjen tarpeet.

Syrjintää esiintyy rakennustyömailla tutkittujen lähteiden mukaan enemmän kuin haastattelututkimuksen perusteella. Alan miesvaltaisuus tiedostetaan haastateltavien keskuudessa ja rakennusalan tasa-arvoa käsittelevissä artikkeleissa, mutta kukaan haastateltavista ei pidä alan sukupuolittuneisuutta ongelmana. Henkilökohtaisesti pidän alan sukupuolittuneisuutta ongelmana etenkin, koska rakennusala on kohtuullisen hyvin palkattu.

Haastattelujen perusteella rakennusalaa selkeästi eniten koskettavat syrjintäperusteet ovat sukupuoli, ikä, alkuperä ja kansalaisuus. Työntekijöiden kielitaidosta keskusteltiin paljon haastatteluissa, mutta vain muutamassa tapauksessa kieli koettiin olevan syrjintäperuste. Haastateltavat korostivat kielitaidon tärkeyttä etenkin työturvallisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Haastateltavat kokivat yleisesti rakennusalan rekrytoinnissa käytettävän kielitaitovaatimuksen olevan oikeasuhtainen eikä syrjivän työnhakijoita.

Sukupuoleen liittyvä syrjintä ilmenee haastatteluiden mukaan naisille pienempänä palkkana, helpompina työtehtävinä kuin miehillä ja epätasa-arvoisena kohteluna työsuhteen aikana. Tällaiseksi kohteluksi haastateltava mainitsivat ”tytöttelyn”, seksuaalisen häirinnän ja että naisten on todistettava osaamistaan miehiä enemmän. Naisille ominaisina tehtävinä työmailla nähtiin rakennussiivoojan tehtävät ja maalaukseen tai viimeistelyyn liittyvät tehtävät.

Ikään liittyvä syrjintä ilmenee haastateltavien mukaan etenkin rekrytoinnissa ja työsuhteen päättämisessä ja kohdistuu erityisesti ikääntyneisiin työnhakijoihin ja työntekijöihin. Tämän epäiltiin johtuvan mahdollisista taloudellisista seuraamuksista eli esimerkiksi kasvavasta todennäköisyydestä maksaa työkyvyttömyyseläkettä. Kaksi haastateltavaa toisaalta mainitsi ikääntyneille työntekijöille ja työnkyvyn menettäneille henkilöille tarkoitetusta koulutusohjelmasta.

Yksi haastateltava mainitsi, että työntekijäksi palkataan nuoren henkilön sijasta kokenut työntekijä tai ulkomaalainen, jonka palkka vaatimus ei ole niin korkea. Toisen haastateltavan kokemus nuoren henkilön palkkauksesta oli päin vastainen. Hänen mukaansa nuoria pyritään haalimaan etenkin pääurakoitsijan palvelukseen, koska nuoret suhtau-

tuvat muutoksiin positiivisesti ja sisäistävät työelämässä vallitsevat trendit kuten työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistämisen.

Kolme haastateltavat, jotka olivat havainneet syrjintää alkuperään ja kansalaisuuteen perustuen liittivät syrjinnän yleisimmin pienemmän palkan maksamiseen maahanmuuttajille tai ulkomaalaisille. Ulkomaalaiset tyytyvät haastattelujen perusteella usein pienempään palkkaan kuin suomalaiset. Yksi haastateltava oli vastaavasti kohdannut syrjintää suomalaista kohtaan sillä perusteella, että suomalaiset vaativat usein samasta työstä enemmän palkkaa kuin ulkomaalaiset.

Kukaan haastateltavasti ei kokenut seksuaalisen suuntautumisen olevan merkittävä syrjintäperuste, mutta kaksi haastateltavaa olivat kohdanneet seksuaaliseen suuntautumiseen kohdistuvaa kommentointia. Näissä tapauksissa kommentoinnin kohteena oli ollut seksuaalivähemmistöön kuuluva mies. Haastateltava arvelivat myös, että seksuaalivähemmistöön kuuluvat miehet kohtaavat seksuaalivähemmistöön kuuluvia naisia enemmän syrjintää.

## 5.2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistoimet ja positiivinen erityiskohtelu rakennustyömailla

Haastateltavilta kysyttiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistoimista sekä positiivisesta erityiskohtelusta rakennustyömailla. Haastatteluissa selvisi, että työmailla on jo käytössä useita erilaisia ja erilaista syrjintää ehkäiseviä toimenpiteitä sekä positiivista erityiskohtelua. Jotkut haastateltavat eivät pystyneet mainitsemaan tällaisia edistämistoimia. Tämä saattaa johtua hankalasta kysymyksen asettelusta. Edistämistoimia on myös hankala keksiä, jos haastatteluun ei ole erityisesti valmistautunut tai, jos ei ole tullut ajatelluksi, että edistämistoimia on olemassa.

Haastattelussa esille tulleita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistoimia ja positiivista erityiskohtelua oli muun muassa:

- rukoustilan järjestäminen
- monikieliset tai kuviin tai videoihin perustuvat perehdyttämismateriaalit
- omat sosiaalilitat molemmille sukupuolille

- sukupuolitasapainon varmistaminen sukupuolikiintiöillä yrityksen sisäisessä koulutuksessa
- yrityksellä on maahanmuuttajille oma perehdyttämisohjelma, johon sisältyy kielikoulutusta
- työkyvyn alentuessa ohjataan työntekijä työkyvyn mahdollistaviin tehtäviin tai uudelleen koulutukseen
- dialogi 2015 -hanke (ks. lisää luku 3.7)
- jokaisen työmaan työturvallisuuden aloituspalaverissa otetaan esille tasa-arvonäkökulma osana työhyvinvoinnin edistämistä
- yritys tiedottaa aktiivisesti tasa-arvoasioista intranetissä
- yhteistyössä ammattikoulun ja yrityksen kanssa järjestetty maahanmuuttajille suunnattu työkokeilu rakennustyömaalla.

### 5.3 Rakennustyömaiden valmistautuminen yhdenvertaisuussuunnitteluun

Haastatteluista käy ilmi, ettei suunnittelun vaatimukseen olla valmistauduttu. Kaikki haastateltavat ovat tietoisia lakimuutoksesta, mutta ei ole havainnut toimenpiteitä suunnitelman laatimiseksi.

Yhdenvertaisuussuunnitteluun suhtauduttiin haastatteluissa ristiriitaisesti. Etenkin rakennusalalla työskentelevät toimihenkilöt uskoivat yhdenvertaisuussuunnittelun muokkaavan henkilöstön asenteita ja käyttäytymistä. Yhdenvertaisuussuunnitelmaa toisaalta pidettiin uutena ylimääräisenä velvoitteena ja sen haasteita verrattiin samoihin asioihin, joita kohdattiin kun työturvallisuuskäytäntöjä pyrittiin vakiinnuttamaan työmaille. Ongelmaksi nähtiin myös se, että työmaailmassa ei ole olemassa mittareita yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioimiseen tai lähtötason määrittelyyn. Epäiltiin myös, että vaikka perusteellinen suunnitelma laadittaisiin, niin ylettyisikö sen vaikutukset työmaalle asti.

Haastateltavat uskoivat yritysten jo jossain määrin tiedostavan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden positiiviset vaikutukset työmailla. Heidän mukaan nyt tarvittaisiin vain suunnannäyttäjäyritys, joka nostaisi yhdenvertaisuussuunnittelun positiiviset vaikutukset esille.

## 6 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluohje rakennustyömaille

Tässä luvussa kuvataan rakennustyömaille soveltuvan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadintaprosessi sekä suunnitelman käyttöön liittyviä ohjeita. Tämä luku on jaettu kolmeen alalukuun. Ensimmäisessä alaluvussa käsitellään suunnitelman valmisteluvaihetta. Toisessa alaluvussa paneudutaan suunnitelman laatimiseen. Viimeisessä alaluvussa perehdytään suunnitelman seurantaan ja suunnitelman toimivuuden arviointiin.

Sekä tasa-arvolaissa että yhdenvertaisuuslaissa säädetään, että laadittava suunnitelma voidaan toteuttaa erillisenä suunnitelmana tai se voi olla osa jotain muuta suunnitelmaa. Tasa-arvovaltuutetun sekä oma suositukseni on, että tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat asiat sisällytettäisiin yhteen erilliseen suunnitelmaan. Myös ehdottamani suunnitelman laadintaprosessi noudattaa tätä ohjetta. Tasa-arvovaltuutettu perustelee suositustaan sillä, että kummassakin suunnitelmassa on kyse syrjinnän ennaltaehkäisemisestä sekä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työyhteisön kehittämisestä. Hallituksen esityksen (HE 19/2014: 65) mukaan, laadittaessa suunnitelmat samassa yhteydessä pystytään luontevasti käsittelemään esimerkiksi moniperusteisen syrjinnän ehkäisemistä nuorten tai ikääntyvien naisten näkökulmasta.

Rakennustyömaiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaohjeen pohjana opinnäytetyössä on käytetty henkilöhaastatteluiden tulosten lisäksi seuraavia ohjeita:

- Palkansaaja- ja kansalaisjärjestöjen yhteistyössä tuottama ohje työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen (Oikeusministeriön verkkosivu: Yhdenvertaisuus.fi 2015a)
- Yhdenvertaisuussuunnittelun opas (Oikeusministeriön verkkosivu: Yhdenvertaisuus.fi 2010)
- Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, Miten? (Sosiaali- ja terveysministeriö 2005)
- Yhdenvertaisuussuunnittelun opas yksityiselle sektorille (Sippola, Aulikki 2015)
- Miten kehittää henkilöstön hyvinvointia ja edistää sukupuolten tasa-arvoa? Ohjeet tasa-arvosuunnitelman tekemiseen (Autio ym. 2015)
- Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu (Tasa-arvovaltuutetun verkkosivu: Tasa-arvo.fi 2015)

- Yhdenvertaisuuden arvioinnin työkalu (Oikeusministeriön verkkosivu: Yhdenvertaisuus.fi 2015b)
- Tasa-arvosuunnittelun tarkistuslista (Työntekijä- ja työnantajakeskusjärjestöt 2016).

Yhdenvertaisuussuunnitteluoppaan (Oikeusministeriön verkkosivu: Yhdenvertaisuus.fi 2010: 14) mukaan yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on parantaa organisaation toiminnan yhdenvertaisuutta. Tämän tavoitteen kannalta keskeisiä kehittämisalueita ovat syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen, toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen sekä osallisuuden lisääminen. Ohjeessa korostetaan, että toteuttamiskelpoinen yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää konkreettisia toimenpiteitä, niiden toteuttajat, toteuttamisaikataulun ja toteuttamisen seurannan. Oman näkemykseni mukaan edellä mainitut asiat pätevät samalla tavalla myös tasa-arvosuunnitelmaan.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma toimii mielestäni tehokkaimmin, jos se perustuu yksittäisen rakennustyömaan tarpeisiin. Tämä ei välttämättä tarkoita, että jokaiselle rakennustyömaalle olisi laadittava oma suunnitelma, mutta suunnitelma tulisi kuitenkin laatia vähintään alueittain tai alaorganisaatioittain ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta selvittäessä tulisi ottaa huomioon koko henkilöstön näkemys asiasta. Tasa-arvoaltuutettu mukaan isoissa monitasoisissa yrityksissä yksi koko yritystä koskeva tasa-arvosuunnitelma ei ole riittävä. Tasa-arvoaltuutetun mukaan tavoitteellinen ja suunnitelmallinen tasa-arvotyö edellyttää tasa-arvosuunnitelman tekemistä ja sen toteutumisen seurantaa myös alaorganisaatiossa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen ei ole monimutkaista ja kerran tehdyn suunnitelman päivittämien on helppoa. Hallituksen esityksessä (HE 19/2014: 43) arvioidaan uuden suunnitelman vaativan vähemmän resursseja kuin ensimmäisen suunnitelman laatiminen.

Esittämäni suunnitteluohje tuottaa kattavamman suunnitelman kuin tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain velvoitteet, mutta ei vaadi merkittävästi enempää resursseja. Ohjeen suunnitelma tarkoittaa sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuusnäkökulman huomioon ottavaa suunnitelmaa.

## 6.1 Suunnittelun käynnistäminen

Työnantaja on vastuussa ja päättää suunnitelman laatimistavoista ja käynnistää suunnittelutyön. Ensimmäiseksi on syytä määritellä työryhmä, joka toteuttaa suunnitelman. Ryhmään tulee vähintään sisältyä luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön edustaja. Ryhmässä tulisi olla mukana syrjinnän vaarassa olevia vähemmistöjen edustajia.

Suunnitelman laadintaprosessi on syytä aloittaa lakien vaatimusten tarkistamisella. Tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja tasapuolista kohtelua koskeva lainsäädäntö on keskeisiltä osilta koottu tämän opinnäytetyön kolmanteen ja neljänteen lukuun.

Ennen suunnitelman laatimista on syytä kartoittaa työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne. Selvitys kannattaa tehdä huolellisesti, jotta se luo mahdollisimman laajan ja luotettavan pohjan jatkotyölle. Selvityksessä tulisi tunnistaa ilmenneet syrjintäperusteet ja määritellä tarkasti mihin syrjintäperusteisiin syrjintä on perustunut. Selvitys voi pohjautua tilastotietoihin, kyselyihin tai muihin työpaikkaa koskeviin tietoihin. Työpaikan henkilöstö on syytä osallistaa rakennustyömaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen selvitykseen ja suunnitelman laatimiseen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Henkilöstön osallistuminen tukee tiedonkeruuta sekä lisää henkilöstön valmiuksia ja motivaatiota osallistua suunnitelman edistystoimenpiteiden toteuttamiseen.

Henkilöstö voidaan osallistaa rakennustyömaan tilanteen kartoitukseen esimerkiksi kyselyn avulla, jossa selvitetään toteutuuko tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ja onko työpaikalla koettu syrjintää. Kyselypohjana voidaan käyttää esimerkiksi henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyä yhdenvertaisuussuunnittelun oppaasta tai kysely voidaan sisällyttää työpaikan henkilöstökyselyyn.

Kartoituksessa ei tarvitse saada tietoja siitä, ketä henkilöä syrjintä on koskenut. Kenenkään ei myöskään ole tarvinnut vaatia muutosta nykytilaan. Pelkkä tietoisuus siitä, että syrjintää on koettu, riittää.

Se että yksittäisellä rakennustyömaalla ei työskentele naisia tai muita vähemmistö ei poista suunnittelu tarvetta. Tällöin voi olla syytä selvittää, onko mahdollista ja aiheellista lisätä naisten tai muiden vähemmistöjen kiinnostusta tarjolla oleviin työtehtäviin.



Suunnitelma on myös tehtävä, vaikka työpaikalla ei olisi havaittu erityisiä tasa-arvo ja yhdenvertaisuusongelmia.

## 6.2 Suunnitelman laatiminen

Suunnitelmassa tulisi määritellä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet, sisällöt, keinot ja tulosten seuranta. Suunnitelman tulee tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaan vähintään sisältää:

- selvitys työpaikan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tilanteesta ja sen osana erittely erilaisten ryhmien sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus erilaisten ryhmien tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista,
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja palkkauksellisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon saavuttamiseksi, ja
- arvio yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Opinnäytetyön haastatteluista nousi esille, että haastateltavat ovat havainneet syrjintää perustuen erityisesti sukupuoleen, Ikään sekä alkuperään ja kansalaisuuteen. Myös kieli ja seksuaalinen suuntautuminen syrjintäperusteina herättivät haastateltavissa keskustelua, vaikka niihin perustuvaa syrjintää ei ollut ilmentynyt erityisen paljoa. Tästä syystä rakennustyömaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta tulee tarkastella erityisesti edellä mainittujen syrjintäperusteiden perusteella. Lopullinen määritelmä, mitkä syrjintäperusteet ovat relevantteja työpaikan kannalta, tulisi tehdä suunnitelmaa laativassa työryhmässä. Määritelmää tehdessä on tärkeää, että merkityksellisten syrjintäperusteiden tunnistaminen ei rajoitu työntekijän näkyviin ja tiedossa oleviin ominaisuuksiin. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta on tärkeää, että muutkin syrjintäperusteet tunnistetaan.

Rakennustyömaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta sukupuolen osalta tarkastellaan yksityiskohtaisesti palkkakartoituksen yhteydessä. Jos työmaalla työskentelee vähän tai ei ollenkaan naisia, on syytä miettiä mistä sukupuolittuneisuus johtuu ja kuinka sukupuolitasapainoa voitaisiin parantaa ja lisätä työpaikan houkuttelevuutta naisille.

Rakennustyömaan yhdenvertaisuustilannetta tarkastellessa iän kannalta on ensinnäkin tärkeä tunnistaa kohdistuuko syrjintä ikääntyneisiin vai nuoriin. Syrjinnästä työhönotossa on syytä varmistaa, että ikä ei vaikuta rekrytointiin tai palkkausperusteisiin. Työpaikan yhdenvertaisuustilannetta iän osalta kartoittaessa on tarpeen selvittää, onko nuorilla enemmän määräaikaista työsuhteita tai ovatko nuoret useammin osa-aikaisia. Kartoituksessa on syytä varmistaa, etteivät irtisanomiset ja lomautukset kohdistu ainoastaan iäkkäimpiin työntekijöihin.

Yhdenvertaisuustilanne alkuperän ja kansalaisuuden osalta on syytä selvittää ovatko eri kansalaisuudet ja etniset ryhmät yhdenvertaisessa asemassa. Haastattelujen ja tutkimustiedon perusteella syrjintä alkuperän ja kansalaisuuden perusteella ilmenee usein alhaisempana palkkana, jonka takia on tärkeä varmistaa, että maahanmuuttajille ja ulkomaalaisille maksetaan samasta työstä samaa palkkaa kuin suomalaisille.

Kielen osalta on syytä miettiä kuinka työpaikalla suhtaudutaan henkilöön, joka puhuu vierasta kieltä. Työpaikalla on myös syytä tehtäväkohtaisesti arvioida minkä tason suomen tai ruotsin kielen osaaminen on välttämätöntä. Tällä varmistetaan, ettei työtehtävän kielitaitovaatimus ole kohtuuton. Työnantajan tulee huolehtia, että riittämätön kielitaito ei aiheuta tilanteita, jossa työturvallisuus vaarantuu.

Henkilön seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää syrjintää voi olla esimerkiksi henkilön seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvät vitsit ja pilkka tai työyhteisön heteronormatiivisuus eli oletus siitä, että kaikki ovat heteroita. Työpaikalla on syytä tehdä selväksi, että kaikki ovat tervetulleita seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta ja ettei minkäänlainen vitsailu ole hyväksyttävää. On myös syytä varmistaa, että perhesuhteisiin liittyvät etuudet toteutuvat yhdenvertaisesti riippumatta kumppanin sukupuolesta.

Työmaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne kirjataan suunnitelmaan. Suunnitelmaan voidaan esimerkiksi analysoida selvityksiä, kartoituksia ja kyselyitä. Tasa-arvolaki edellyttää, että työpaikan tasa-arvotilannetta koskevassa selvityksessä tulee selvittää naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista palkoista ja palkkaeroista. Palkkaus ja tehtäviin sijoittuminen eivät ole ainoita asioita, joita selvityksessä tulisi mielestäni käsitellä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta tulisi arvioida mahdollisimman laajalti koskien erityisesti sukupuolta, kieltä, ikää ja kansallisuutta. Selvitys tulisi pitää sisällään seuraavia työmaan menettelyta-

poja ja niissä mahdollisesti ilmenevää syrjintää erityisesti sukupuolen, iän, kielen tai kansalaisuuden perusteella:

- rekrytointi- ja työhönottotilanteet
- perehdytys
- tehtävien jako
- urakehitys
- koulutukseen pääsy
- palkasta sekä työ- ja palvelusuhteisiin liittyvistä etuuksista päättäminen
- työntekoon sekä työ- ja palvelussuhteisiin liittyvien velvollisuuksia määrittäminen
- työyhteisön kehittäminen
- lomauttaminen ja irtisanomiset.

Erilaiset palkat eivät aina tarkoita palkkasyrjintää, vaan erot voivat johtua esimerkiksi henkilökohtaisista työsuorituksista, työajoista tai työolosuhteisiin liittyvistä tekijöistä. Jotta palkkakartoitus edistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta on tärkeää, että palkkoja vertaillaan, selvitetään syitä mahdollisille palkkaeroille ja perusteettomat palkkaerot korjataan asianmukaisesti. Palkkakartoitusta tehdessä yksittäisten henkilötiedot on suojattava.

Työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen selvittämisen jälkeen työnantaja käsittelee yhteistyössä luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tai muu henkilöstön edustajan kanssa, millaisia toimenpiteitä suunnitellaan kirjataan.

Hallituksen esityksessä (HE 19/2014: 64) kehoitetaan yhdenvenvertaisuussuunnitelman edistämistoimenpiteitä suunniteltaessa kiinnittämään huomio nykyisen henkilöstörakenteen lisäksi myös tulevaisuuden haasteisiin. Mielestäni tulevaisuuden haasteet on

tärkeä pitää mielessä tasa-arvosuunnitelman edistämistoimenpiteitä suunnitella. Tulevaisuuden haasteiden huomioiminen mahdollistaa toimenpiteiden suunnittelemisen ja toteuttamisen yrityksen tai muun työnantajayhteisön tarpeet huomioon ottavalla tavalla. Olennaista on, että toimenpiteillä vaikutetaan työpaikan tosi-asialliseen yhdenvertaisuustilanteeseen.

Toimenpiteet on syytä kohdentaa konkreettisiin menettelytapoihin tai käytäntöihin, joissa syrjintää on ilmennyt. Tällaisia voivat olla esimerkiksi töiden jakaminen, kahvipöytäkeskustelut tai irtisanomiset.

Suunnitelman sisältävien toimenpiteiden toteutumisen tulisi olla seurattavissa ja siksi jo suunnitelmaa laatiessa on tärkeää miettiä kuinka toimenpiteitä voidaan tulevaisuudessa arvioida. Suunnitteluvaiheessa on syytä määrittää toimenpiteiden toteuttamisaikataulu ja määritellä kuka on vastuussa toimenpiteen toteuttamisesta. Mahdollisia toimenpiteitä voi olla esimerkiksi:

- rekrytointikäytäntöjen uudistaminen; esimerkiksi lisätään työpaikan houkuttelevuutta naisille esimerkiksi lisäämällä naisia yrityksen verkkosivuille tai suositetaan naisia rekrytoidessa muutoin tasa-vertaisten hakijoiden joukosta
- nimettömän rekrytoinnin käyttöönotto
- edistetään kaikkien ryhmien urakehitystä tasapuolisesti
- edistetään perhevapaiden tasapuolisempaa jakautumista
- järjestetään maahanmuuttajille suunnattu perehdytys ja kielikoulutus
- tarjotaan yrityksen sisäistä koulutusta, mentorointia ja työnohjausta tasapuolisesti kaikille ja huomioidaan erityisesti aliedustetut ryhmät
- ohjataan osatyökykyisiä ja työkyvyn menettäneitä säännönmukaisesti uusiin soveltuviin tehtäviin, täydennys- tai jatkokoulutukseen irtisanomisen sijasta
- käsitellään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita koulutuksissa ja perehdytyksessä
- koulutetaan esimiehiä moninaisuusjohtamiseen
- laaditaan työmaalle perehdytysaineisto, joka ei vaadi kielitaitoa. Tällainen perehdytysaineisto voidaan toteuttaa esimerkiksi kuvilla tai videoilla.
- sukupuolineutraalien käymälöiden käyttöön ottaminen vähentää muunsukupuolisten tai intersukupuolisten syrjinnän pelkoa

- lisätään erilaisiin kyselyihin ja lomakkeisiin mies- ja naissukupuolen lisäksi vaihtoehdot muu ja en halua määritellä

Erityisesti työhönotossa positiivisessa erityiskohtelussa on varmistettava, että suosinta ei saa olla automaattista, vaan jokaisen valintapäätöksen tulee perustua tapauskohtaiseen harkintaan, eli etusijaa ei automaattisesti ja ehdottomasti anneta aliedustettuun ryhmään kuuluvalla. On myös tärkeää muistaa, että rekrytointitilanteessa positiivista erityiskohtelua sovellettaessa, täytyy hakijoiden olla ansiokkuudeltaan joka yhtä päteviä tai lähes yhtä päteviä. Käytettävien keinojen tulee olla oikeasuhtaisia tavoitteisiin nähden, eikä positiivista erityiskohtelua voida oikeuttaa, jos tosiasiallisessa yhdenvertaisuudessa on vain vähäisiä eroja. Päätös mahdollisesta erityiskohtelusta tulisi tehdä etukäteen ja sisällyttää työpaikkailmoitukseen, jotta työhönottopäätöksiä ei perusteltaisi mielivaltaisesti. (Yhdenvertaisuusvaltuutetun verkkosivu: syrjintä.fi.)

Suunnitteluvaiheessa on hyvä pohtia sitä, miten valmiista suunnitelmasta ja seurannan tuloksista tiedotetaan henkilöstölle. Suunnitelmasta voidaan tiedottaa esimerkiksi erilaisissa koulutustilaisuuksissa ja seminaareissa, yrityksen sisäisessä verkossa eli intrassa, yrityksen henkilöstölehdessä tai tiedotustilaisuudessa. Suunnitelma voidaan ottaa osaksi myös työmaan tai henkilöstön perehdytystä.

### 6.3 Suunniteltujen toimenpiteiden toteutuksen seuranta sekä toimenpiteiden toimivuuden arviointi

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteellinen edistäminen edellyttää asetettujen tavoitteiden toteutumisen säännöllistä seurantaa. Seurannassa arvioidaan onko toimenpiteillä ollut vaikutuksia. Tarvittaessa toimiin tulee tehdä olosuhteiden vaatimat muutokset.

Arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta ja niiden tuloksista on merkittävä osa suunnitelman toteutumisen seurantaa ja toimivuuden arviointia. Tavoite on, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö olisi työmailla jatkuva prosessi ja siksi edellisen suunnitelman arvioita on syytä hyödyntää seuraavaa suunnitelmaa laadittaessa. Uuden suunnitelman laatiminen onkin syytä aloittaa tutkimalla vanhan suunnitelman toteutumista. Tarkoitus on, että työpaikan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus paranevat suunnitelma suunnitelmalta.

Toimenpiteitä arvioidessa kannattaa tasa-arvovaltuutetun mukaan tarkastella, ovatko toimenpiteet olleet toimivia tai riittävän tehokkaita ja mistä johtuu, jos tuloksia ei ole saavutettu. Tämän tarkastelun pohjalta päätetään uusista toimenpiteistä ja tavoitteista.

Suunnitelmaa on syytä seurata osana esimiestyötä. Keinoja tähän voi olla esimerkiksi kehityskeskustelut, työpaikkakyselyt ja työilmapiirimittaukset. Oman näkemykseni mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on syytä päivittää kaikilta osin joka toinen vuosi. Suunnitelman päivittäminen voitaisiin lisätä yrityksen vuosittaisiin tehtäviin tai niin sanottuun vuosikelloon. Tämä muistuttaisi yritystä vuosittain suunnitelman päivittämisestä.

On hyvä muistaa, että vaikka suunnitelma laaditaan, mutta siihen kirjattuja toimenpiteitä ei toteuteta, ei tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne työpaikalla muutu merkittävästi. Tästä syystä toimenpiteiden toteuttaminen ja niiden seuranta on eriarvoisen tärkeää.

## **7 Yhteenveto ja johtopäätökset**

Opinnäytetyön perustana on tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki. Tutkimus keskittyi työnantajan velvollisuuteen edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tämä velvollisuus pitää sisällään tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen. Opinnäytetyön teoriaosuudessa käytiin läpi lakien määrittelemät velvoitteet edistämisen ja suunnittelun osalta. Tutkimuksen empiirinen tieto kerättiin haastattelemalla rakennusalan toimijoita. Työn tuloksena syntyi ohje tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseksi.

Tutkimus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta rakennustyömaille osoitti, että rakennusosalalla työskentelevät kokevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tärkeäksi osaksi työhyvinvoinnin edistämisessä. Näkemykset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta vaihtelivat hieman haastatteluiden perusteella. Suurissa alalla toimivissa yrityksissä näyttäisi olevan käytössä enemmän toimia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suurissa yrityksissä ei myöskään oltu havaittu niin paljon syrjintää kuin pienissä yrityksissä.

Keinoista edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta oltiin eri mieltä. Haastatellut nuoret työmaan toimihenkilöt laatisivat yhdenvertaisuussuunnitelman mielellään työpaikallaan ja käyttäisivät sitä ikään kuin ohjeena työpaikan yhdenvertaisuustyölle. Vanhemmat ja

kokeneemmat haastateltavat suhtautuivat yhdenvertaisuussuunnitelman toimivuuteen skeptisemmin. Vastaajat epäilivät muun muassa suunnitelman edistämistoimien vaikutusta työmailla.

Haastatteluiden perusteella keskustelu työmaiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilasta ei oman näkemykseni mukaan ole tarpeeksi laajaa. Keskustelu syrjinnästä rakennustyömailla keskittyy muutamaankin syrjintäperusteeseen eikä muihin syrjintäperusteisiin kiinnitetä paljoa huomiota. Yleinen käsitys näyttäisi olevan, että jos syrjintää johonkin tiettyyn syrjintäperusteeseen liittyen ei ilmene, ei asiaa tarvitse huomioida. Tutkittu tieto tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta rakennustyömailla ei ole haastateltavien käytössä tai helposti saatavilla. Tämä varmasti osaltaan johtuu myös siitä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat perustuvat usein kokemukseen ja siksi niitä on hankala mitata. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen ja sen toimeenpano tuo uusia näkökulmia ja synnyttää keskustelua aiheista ja siksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tekeminen ja huolellinen toimeenpano on eriarvoisen tärkeää ja aikaansaa mielestäni tarvittavan parannuksen alalla.

Tutkimuksen aikana itselleni kehittyi näkemys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman merkityksestä rakennusalalla. Suunnittelu on huolellisesti toteutettuna merkittävä osa työpaikan yhdenvertaisuustyötä, mutta suunnitelman laatiminen ei itsessään edistä työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta. Kokonaisvaltainen tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden edistäminen vaatii erityisesti kattavan nykytilan kartoituksen, edistämistoimenpiteiden huolellisen toteuttamisen ja arvioimisen sekä säännöllisen suunnitelman päivittämisen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu itsessään ja sen tavoitteet ovat näkemykseni mukaan rakennuksilla vielä epäselviä ja etenkin yhdenvertaisuussuunnitelma, sen tuoreuden takia, on monelle vielä lähes tuntematon. Tästä syystä kommunikointi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista on eriarvoisen tärkeää. Työelämän eri toimijoilla on suuri rooli suunnittelun valtavirtaistamisessa ja sen takia yrityksen hallinnon, johdon, ammattiliittojen ja työntekijöiden on sitouduttava työelämän yhdenvertaisuustyöhön.

Omaksuin tutkielman aikana tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain sisällön ja koen, että tästä on hyötyä työtehtävissäni tulevaisuudessa. Uskon pystyväni laatimaan tasa-arvo-

ja yhdenvertaisuussuunnitelman rakennustyömaalle ja analysoimaan sen toteutumista ja prosessin kokonaisuutta kattavasti.

Ymmärsin opinnäytetyön prosessin aikana myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen sekä syrjinnän ennaltaehkäisyn merkityksen. Edistäminen ja ennaltaehkäisy ei ainoastaan poista syrjintää, vaan luo niin sanottua sosiaalista esteettömyyttä. Sosiaalinen esteettömyys työyhteisössä tarkoittaa, että ympäristö on syrjinnän vaarassa oleville houkuttelevampi ja avoimempi. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen siis vähentää syrjinnän pelkoa. Työyhteisö, jossa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus asioihin ollaan paneuduttu ja syrjintään puututaan viestii, että tässä ympäristössä saa olla oma itsensä ja erilainen. Syrjimätön työympäristö ei ainoastaan ole houkuttelevampi työpaikka etenkin syrjinnän vaarassa oleville vaan mahdollistaa myös työyhteisön jäsenten itsensä ilmaisemisen.

Henkilöhaastatteluissa ilmeni, että kenelläkään haastateltavista ei ollut havaintoja tietystä syrjintäperusteista. Oman näkemykseni mukaan kokemusten vähyys johtuu useissa tapauksissa rakennustyömaiden sosiaalisen esteettömyyden puutteesta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedottaminen on merkittävä osa koko prosessia. Tiedottaminen herättää keskustelua aiheista ja auttaa näin henkilöstöä tiedostamaan mahdollisia epäkohtia. Tiedottamisen tulisi olla mahdollisimman monipuolista, jotta henkilöstö tavoitetaan mahdollisimman kattavasti. Monipuolinen tiedottaminen lisää avoimuutta sekä läpinäkyvyyttä ja edistää näin hyvää työilmapiiriä.

Ohjeita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman luomiseksi on olemassa jo useita, niin kuin luvuista 3 ja 6 käy ilmi. Olemassa olevat ohjeet on luotu työelämän yleisten tarpeiden pohjalta. Opinnäytetyön tuloksena luotu suunnitteluohje ei siis ole ensimmäinen laatuaan, mutta se ottaa huomioon erityisesti rakennusalan tarpeet ja on siitä syystä suunnannäyttäjä rakennusosalalla. Rakennusalan tarpeiden täsmällisempi määrittäminen olisi vaatinut lisää resursseja haastatteluiden tekemiseen. Ensinnäkin laajemman kuvan saamiseksi olisi haastateltavia tullut olla huomattavasti enemmän. Toiseksi uskon, että anonymisti toteutettu kattava lomakehaastattelu olisi antanut todenmukaisemman kuvan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta rakennustyömailla, koska aiheet voivat olla erittäin arkaluontoisia eivätkä kaikki halua keskustella aiheesta omalla nimellään tai kasvotusten. Työssä onnistuttiin kuitenkin rajoitettu aika ja resurssit huomioon ottaen hyvin ja saatiin laadittua suunnitteluohje.



Mielestäni huolestuttavaa on, että merkkejä yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelusta ei alalla vielä näy, vaikka suunnitelman tulee olla valmis 1.1.2017 ja hallituksen esityksissä kehoitetaan perustamaan suunnitelma henkilöstön tarpeisiin esimerkiksi kyselyn perusteella. Pitää kuitenkin huomioida, että työnantajia veloitetaan nyt ensimmäistä kertaa yhdenvertaisuussuunnitteluun.

Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista tutkia, millä tavalla yhdenvertaisuussuunnittelu on vaikuttanut rakennustyömaiden työhyvinvointiin ja yhdenvertaisuuden tilaan.

## Lähteet

Ahtela, K., Bruun, N., Koskinen, P., Nummijärvi, A. & Saloheimo, J. 2006. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Helsinki: Talentum.

Anttila, Outi. 2015. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevan oikeuden keskeisiä kysymyksiä. Helsinki.

Autio, H., Huhta, L., Leinonen, M. & Uosukainen, K. Miten kehittää henkilöstön hyvinvointia ja edistää sukupuolten tasa-arvoa? Ohjeet tasa-arvosuunnitelman tekemiseen. Verkkodokumentti. <<http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tasa-arvo-ohjeet/kuvat/tasa-arvoesite.pdf>>. Luettu 7.12.2015.

Colliander, A., Ruoppila, I. & Härkönen, L. 2009. Yksilöllisyys sallittu: moninaisuus voimaksi työpaikalla. Jyväskylä: PS-kustannus.

Dialogi 2015 –hanke. 2014. Dialogi 2015 – Naiset johtajina, poikkeuksesta arkea! Verkkodokumentti. <<http://www.uusityoontaalla.fi/dialogi>>. 22.4.2014. Luettu 20.1.2016.

Elinkeinoelämän Keskusliitto EK ry. 2015. Muistilista yhdenvertaisuuslaista. Verkkodokumentti. <<http://ek.fi/wp-content/uploads/YHDENVERTAISUUSLAKI-24.2.2015.pdf>>. 24.2.2015. Luettu 4.4.2016.

Euroopan Neuvosto. 2015. Discrimination in the EU in 2015. Raportti. <<http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/PublicOpinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SPECIAL/search/discrimination/surveyKy/2077>>. 10.6.2015. Luettu 2.12.2015.

Global Compact. What is UN Global Compact? Verkkodokumentti. <<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission>>. Luettu 20.1.2016.

HE 19/2014. Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. <[https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he\\_19+2014.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/he_19+2014.pdf)>. Luettu 10.12.2014.

Huhtala, L., Kolehmainen, S., Lavikka, R., Leinonen, M., Rissanen, T., Uosukainen, K. & Ylöstalo, H. 2005. Tasa-arvosta lisäarvoa. Käsikirja työpaikkojen tasa-arvotyöhön. Helsinki: Tasa-arvovaltuutettu.

Hyry, Eerika. 2015. Tytönheitukoita rakennusalalla. Vahanen blogi. Verkkodokumentti. <<http://www.vahanen.com/fi/blog/tytonheitukoita-rakennusalalla/>>. 24.11.2015. Luettu 25.11.2015.

Juntunen, Riitta. 2015. Hyvinvointi työssä lisää tuottavuutta. SAK:n blogi: Hyvä työ. Verkkodokumentti. <<https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogit/hyva-tyo/hyvinvointi-tyossa-lisaa-tuottavuutta-2015-07-31>>. 29.7.2015. Luettu 7.12.2015.

International Labour Organisation. 2015. Conventions and Recommendations. Verkkodokumentti. <<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>>. Luettu 10.12.2015.

Kuoppamäki, Markku. 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Helsinki: Edita.

Kyösti, Suokas. 2015. Kössin blogi: Hietala 30 vuotta myöhässä. Verkkodokumentti. <<http://kossi.rakennusliitto.fi/blogi/hietala-30-vuotta-myohassa/>>. 16.10.2015. Luettu 8.3.2016

Lahti, Leena. 2014. Monikulttuurinen työelämä: hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. 1. Painos Helsinki: Sanoma pro.

Lahti, S. & Salminen, T. 2014. Digitaalinen taloushallinto. 1. Painos Helsinki: Sanoma pro.

Larja, L., Warius, J., Sundbäck, L., Liebkind, K., Kandolin, I. & Jasinskaja-Lahti, I. 2012. Discrimination in the Finnish Labor Market. Verkkodokumentti. Työ- ja elinkeinoministeriö. <[https://www.tem.fi/files/32827/TEMjul\\_16\\_2012\\_web.pdf](https://www.tem.fi/files/32827/TEMjul_16_2012_web.pdf)>. 5/2012. Luettu 25.11.2015.

Lakimiesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 30.12.2014/1329. <<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>>. 30.12.2014. Luettu 2.12.2015.

Leppänen, Katja. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum

Mannila, Merja. 2015. Rakennusarkkitehtien palkkapussi paisui 17 prosenttia kahdessa vuodessa. Rakennuslehti 6.11.2015, s.6.

Mäenpää, Olli. 2002. Hyvän hallinnon perusteet. Helsinki: Helsingin yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta.

Mölsä, Seppo. 2015. Rakennusteollisuus haluaa palkata pakolaisia. Rakennuslehti 9.10.2015, s.8.

Oikeusministeriön verkkosivu: Yhdenvertaisuus.fi. 2010. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Verkkodokumentti. <<http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/cfb0d0e97f3eee2eacc7ee57a3d7af7f/1449069432/application/pdf/141973/Yhdenvertaisuussuunnitteluopas%20suomi.pdf>>. 10/2010. Luettu 2.12.2015.

Oikeusministeriön verkkosivu: Yhdenvertaisuus.fi. Mikä on syrjintää? Verkkodokumentti. <<http://www.yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuus/mika-on-syrjintaa/>>. Luettu 2.3.2016.

Oikeusministeriön verkkosivu: Yhdenvertaisuus.fi. 2015a. (Oppaan laatineet yhteistyössä: SAK, AKAVA, STTK, Ihmisoikeusliitto, Näkövammaisten keskusliitto, Seta ja Allianssi.) Ohje työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen. Verkkodokumentti. <[http://www.yhdenvertaisuus.fi/@Bin/419863/Tyopaikan-yhdenvertaisuussuunnitelma\\_cb74.pdf](http://www.yhdenvertaisuus.fi/@Bin/419863/Tyopaikan-yhdenvertaisuussuunnitelma_cb74.pdf)>. 22.6.2015. Luettu 7.12.2015.

Oikeusministeriön verkkosivu: Yhdenvertaisuus.fi. 2015b. Yhdenvertaisuus etusijalle - hanke. Verkkodokumentti. <<http://www.yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuus/>>. Luettu 2.12.2015.

Rakennusteollisuus RT ry. 2015. Ulkomainen työvoima rakennustyömaalla. Verkkodokumentti. <<https://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Tyoelama/Tietoja-tyovoimasta-rakennusallalla/Tyovoima-rakennusallalla/>>. Luettu 17.3.2016.

Työntekijä- ja työnantajakeskusjärjestöt. 2016. Tasa-arvosuunnittelun tarkistuslista. Verkkodokumentti. <<https://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/muut-julkaisut-ja-liitteet/tasa-arvosuunnittelun-tarkistuslista-2015-10-05>>. 1.3.2016. Luettu 7.4.2016.

Saari, Milja. 2011. Työllä tasa-arvoon, Tasa-arvosuunnittelu ja samanpalkkaisuuden edistäminen vakuutusalan työpaikoilla. Helsinki: Vakuutusväen Liitto VvL ry.

Sippola, Aulikki. 2015. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas yksityiselle sektorille. Verkkodokumentti. <[http://www.fibsry.fi/images/TIEDOSTOT/FIBS\\_Yhdenvertaisuusopas\\_2015.pdf](http://www.fibsry.fi/images/TIEDOSTOT/FIBS_Yhdenvertaisuusopas_2015.pdf)>.. Luettu 7.12.2015.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2005. Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten? Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Särkilahti, Tuomas. 2015. Entä jos työtä työmaalla johtaisikin nainen? Skanskan blogit. Verkkodokumentti. <<http://blogit.skanska.fi/2015/03/enta-jos-tyota-tyomaalla-johtaisikin-nainen/>>. 20.3.2015. Luettu 25.11.2015.

Tasa-arvovaltuutettu. 2015. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla. Verkkodokumentti. <<https://www.tasa-arvo.fi/web/fi/tyopaikkojen-tasa-arvosuunnittelu>>. Luettu 9.12.2015.

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. 2015. Mitä on tasa-arvo? Verkkodokumentti. <<http://tane.fi/tasa-arvo>>. Luettu 9.12.2015.

Tiitinen, K. & Kröger, T. 2012. Työsopimusoikeus. Helsinki: Talentum.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325. <<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>>. 30.12.2014. Luettu 2.12.2015.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. Mikä ei ole syrjintää? Verkkodokumentti.  
<<http://www.syrjinta.fi/mika-ei-ole-syrjintaa->>. Luettu 20.4.2016.

Yhdistyneiden kansakuntien yleismaailmallinen ihmisoikeuksien julistus. 1948. Verkkodokumentti. <<http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=fin>>. 10.12.1948. Luettu 10.12.2015.

Yli-Kaitala, K., Toivanen, M., Bergbom, B., Airila, A. & Väänänen, A. 2013. Monikulttuurinen työpaikka: Opas esimiehelle. Helsinki: Työterveyslaitos.

## Liitteet

### LIITE 1: Haastattelulomake

#### ARVOISA VASTAAJA

Tutkin opinnäytetyössäni tarvetta rakennustyömaiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelulle sekä rakennustyömaiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun erityispiirteitä.

Vuoden 2015 alussa tuli voimaan uusi yhdenvertaisuuslaki. Yhdenvertaisuussuunnittelun velvoite tulee voimaan vuoden 2017 alusta. Samalla myös tasa-arvolakia ja sen suunnitteluvelvoitetta muutettiin.

Opinnäytetyön tavoite on laatia rakennustyömaille soveltuva yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitteluohje. Osa tarvittavasta tutkimustiedosta ohjeen laatimiseksi saadaan tämän haastattelun tuloksista.

Tutkimuksessa haastateltaviksi on valittu kuusi rakennusalalla toimivaa järjestöä tai henkilöä. Järjestöjä haastattelussa edustaa Rakennusliitto ry, Rakennusinsinöörit ja –arkkitehdit RIA ry sekä Rakennusteollisuus RT ry. Rakennustyömaalla työskenteleviä henkilöitä edustaa Skanska Oy:n palveluksessa työskentelevä toimihenkilö, NCC Rakennus Oy: palveluksessa työskentelevä toimihenkilö ja rakennusalalla toimiva luottamusmies. Haastattelututkimuksessa vertaillaan eri tahojen kokemuksia rakennusalalla tapahtuvasta syrjinnästä ja eriarvoisuudesta sekä selvitetään kuinka yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistetään rakennustyömailla. Haastattelujen tulokset tullaan käsittelemään luottamuksellisesti, eikä tutkimuksen tuloksista voi päätellä haastateltavien vastauksia.

Haastattelun teitä mieluiten kasvotusten, mutta tarvittaessa haastattelut voidaan suorittaa puhelimitse tai sähköpostilla.

Haastattelukysymysten avulla pyrin selvittämään teidän näkemyksenne siitä, onko rakennusalalla syrjintää ja eriarvoisuutta sekä miten yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat. Vastausten avulla selvitan yleisimpiä syrjintäperusteita ja luon kuvaa siitä, miten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa rakennustyömailla edistetään tällä hetkellä ja tulevaisuudessa.

**1. Merkatkaa alla olevaan matriisiin, mihin syrjäntäperusteeseen perustuvaa syrjäntää olette havainneet ja millaisessa tilanteessa.**

**Rekrytoinnilla** tarkoitetaan muun muassa työpaikkailmoittelua, työpaikkahaastattelua ja työntekijän palkkausta. **Työsuhte** pitää sisällään esimerkiksi perehdytyksen, koulutuksen ja työuralla etenemisen sekä vaativampien työtehtävien saamisen. **Työsuhteen päättäminen** pitää sisällään esimerkiksi työntekijän irtisanomisen ja työsuhteen purkamisen

Syrjäntäperusteet	Rekrytoinnissa	Työsuhteen aikana	Työsuhteen päättämisessä	Jossain muussa tilanteessa, missä?
Sukupuoli				
Sukupuoli-identiteetti				
Sukupuolen ilmaisu				
Ikä				
Alkuperä				
Kansalaisuus				
Kieli				
Uskonto ja vakaumus				
Mielipide				
Poliittinen- ja ammattiyhdistystoiminta				
Perhesuhteet				
Terveystila				
Vammaisuus				
Seksuaalinen suuntautuminen				
Muu henkilöön liittyvä peruste, mikä?				

- a) Kertokaa tarkemmin havaitsemastanne syrjinnästä rekrytoinnissa:
  - b) Kertokaa tarkemmin havaitsemastanne syrjinnästä työsuhteen aikana:
  - c) Kertokaa tarkemmin havaitsemastanne syrjinnästä työsuhteen päättämises-  
sä:
  - d) Kertokaa tarkemmin havaitsemastanne syrjinnästä jossain muussa tilantees-  
sa:
- 
- 2. Mitä vähemmistöjä rakennustyömailla on? Kuvatkaa heidän työtehtäviään lyhyesti.  
Onko esimerkiksi jokin vähemmistö aina tietyissä tehtävissä?
  - 3. Millaisia toimia tiedätte olevan rakennustyömailla yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon  
edistämiseksi?
  - 4. Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa sellaista kohtelua, jonka tarkoituksena on tosi-  
asiallinen yhdenvertaisuuden tai tasa-arvon edistäminen tai syrjinnästä johtuvien  
haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Millaista positiivista erityiskohtelua olette  
havainnut rakennustyömailla?
  - 5. Uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.1.2015. Työpaikalla, jossa on töissä vähin-  
tään 30 työntekijää, pitää 1.1.2017 lukien olla yhdenvertaisuussuunnitelma. Miten  
rakennustyömailla on teidän näkemyksesi mukaan valmistauduttu tähän?

Kiitos osallistumisesta!